

Sygn. akt Sygnatura

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia Data

w następującym składzie:

Przewodniczący:

Ławnicy: E. Z., W. C.

Protokolant:

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu

sprawy

I. **powództwo oddala;**

II. **nie obciąża powódki kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej;**

III. **nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

UZASADNIENIE

Powódki G. K. (1), A. G., D. D. (1), A. K., U. K., A. J. pozwem z dnia 16 sierpnia 2011 r. skierowanym przeciwko (...) Centrum (...) w.W. wniosły o zapłatę następujących kwot:

1. 19548,00 zł na rzecz G. K. (1),
2. 16380,00 zł na rzecz A. G.,
3. 11075,00 zł na rzecz D. D. (1),
4. 12006,00 zł na rzecz A. K.,
5. 18864,00 zł na rzecz U. K.,
6. 15444,00 zł na rzecz A. J.

tytułem wyrównania wynagrodzenia za ostatnie 36 miesięcy, tj. od dnia 01 sierpnia 2008 r. do dnia 01 lipca 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lipca 2011 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz każdej z powódek zwrotu kosztów procesu. Powódki wniosły również o zabezpieczenie powództwa poprzez nakazanie stronie pozwanej zapłaty na rzecz każdej z powódek jednorazowo kwoty po 2 000,00 zł w terminie siedmiu dni od dnia uprawomocnienia się tegoż postanowienia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

Uzasadniając swoje żądanie powódki wskazały, iż były zatrudnione u strony pozwanej na stanowiskach pielęgniarek w I Oddziale Gruźlicy i Chorób Płucnych w O. oraz posiadały długi staż pracy (G. K. (1) – 31 lat, A. G. - 18 lat, D. D. (1) – 29 lat, U. K. - 34 lata, A. J. -18 lat i A. K. - 12 lat). Ponadto podniosły że, pracowały w ciężkich warunkach, bowiem na ich oddziale leczeni byli przede wszystkim pacjenci z przypadkami gruźlicy i chorobami płuc. Leczone były także ciężkie przypadki gruźlicy wielolekoopornej. Natomiast wszyscy pacjenci tego oddziału wymagali całodobowej, długotrwałej i kompleksowej obsługi personelu medycznego.

Powódki podniosły, że pielęgniarki pracujące w.W.miały wsparcie zespołu reanimacyjnego, laboratorium, izby przyjęć, a także pracowały na nowocześniejszym i lepszym sprzęcie.

Ponadto, pielęgniarki w.W.miały mniej pacjentów do obsłużenia, a przy zabiegach asystowała zawsze dodatkowa osoba, która wykonywała takie czynności jak: bandażowanie, mycie narzędzi, przygotowanie stanowiska, bieżąca obsługa zabiegu w przeciwieństwie do Oddziału w O.. Powódki wykonywały dodatkowo prace administracyjne polegające na otwarciu i zamknięciu budynku szpitala czy rejestracji pacjentów.

Natomiast, aby podnieść swoje kwalifikacje, dojeżdżały do ośrodków szkoleniowych w.W..

Powódki podniosły, iż praca przez nie wykonywana była tak samo trudna, jak praca ich koleżanek z W.i co najmniej o jednakowej wartości, jak praca pielęgniarek z W., a może nawet trudniejsza. Mimo to wynagrodzenie powódek było o wiele niższe niż pielęgniarek zatrudnionych w.W.o czym powódki informowały stronę pozwaną w osobie H. K.. Jednak nie przyniosło to żadnego oczekiwanego efektu.

Co więcej, powódki podniosły, że nawet przeprowadzona u strony pozwanej kontrola Państwowej Inspekcji Pracy-Okręgowego Inspektoratu Pracy w.W.potwierdziła, że u strony pozwanej występuje zróżnicowanie płacowe ze względu na miejsce świadczenia pracy, pomimo tożsamyh stanowisk i funkcji pracowniczych. Natomiast w opinii kontrolnej wskazano m.in. na „możliwość dochodzenia swoich roszczeń w wyniku postawienia pracodawcy zarzutu pośredniej dyskryminacji”.

Jak wskazały powódki, nawet Marszałek Województwa (...) zwrócił uwagę, na „konieczność ustalenia obowiązujących różnic proporcji płacowych i sprawiedliwego systemu wynagrodzeń adekwatnego do wkładanej pracy”.

Powódki wyjaśniły, iż wskazany stan istnieje od dnia 01 lipca 2008 r., czyli od dnia w którym dokonano fuzji obu szpitali i świadczył on o dyskryminacji pośredniej. Mianowicie powódki i pielęgniarki z W. posiadały takie same kwalifikacje, lata doświadczeń pracy w zawodzie, ponosiły taką samą odpowiedzialność i wysiłek.

Nadto, powódki opisały sposób obliczenia dochodzonych przez siebie roszczeń w następujący sposób:

1. G. K. (1) przez ostatnie trzy lata osiągała średnie wynagrodzenie w kwocie 1973,00 zł miesięcznie, natomiast pielęgniarka z W. z takim samym stażem pracy (31 lat) otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2 516,00 zł miesięcznie. Powstała zatem różnica w kwocie 543,00 zł pomnożona następnie przez 36 miesięcy dała dochodzoną pozwem kwotę 19 548,00 zł.
2. A. G. przez ostatnie trzy lata osiągała średnie wynagrodzenie w kwocie 1862,00 zł miesięcznie, natomiast pielęgniarka z W. z takim samym stażem pracy (18 lata) otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2 317,00 zł miesięcznie. Powstała zatem różnica w kwocie 455,00 zł pomnożona następnie przez 36 miesięcy dała dochodzoną kwotę 16 380,00 zł.
3. D. D. (1) przez ostatnie 2 lata osiągała średnie wynagrodzenie w kwocie 2 073,00 zł miesięcznie, natomiast pielęgniarka z W. z takim samym stażem pracy (29 lat) otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2516,00 zł miesięcznie. Powstała zatem różnica w kwocie 443,00 zł pomnożona następnie przez 25 miesięcy dała dochodzoną kwotę 11 075,00 zł.
4. A. K. przez ostatnie 3 lata osiągała średnie wynagrodzenie w kwocie 1981,50 zł miesięcznie, natomiast pielęgniarka z W. z takim samym stażem pracy (12 lat) otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2315,00 zł miesięcznie. Powstała zatem różnica w kwocie 333,50 zł pomnożona następnie przez 36 miesięcy dała dochodzoną kwotę 12 006,00 zł.
5. U. K. przez ostatnie 3 lata osiągała średnie wynagrodzenie w kwocie 1998,00 zł miesięcznie, natomiast pielęgniarka z W. z takim samym stażem pracy (34 lata) otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2522,00 zł miesięcznie. Powstała zatem różnica w kwocie 524,00 zł pomnożona następnie przez 36 miesięcy dała dochodzoną kwotę 18864,00 zł.

6. A. J. przez ostatnie 3 lata osiągała średnie wynagrodzenie w kwocie 1986,00 zł miesięcznie, natomiast pielęgniarka z W. z takim samym stażem pracy (18 lat) otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2415,00 zł miesięcznie. Powstała zatem różnica w kwocie 429,00 zł pomnożona następnie przez 25 miesięcy dała dochodzącą kwotę 15 444,00 zł.

Natomiast odsetki liczone były od dnia 11 lipca 2011 r. z uwagi na upływ w tej dacie terminu wynikającego z wezwania do zapłaty strony pozwanej z dnia 24 czerwca 2011 r. Pomimo wskazanego czternastodniowego terminu do zapłaty strona pozwana nie zapłaciła żądanych należności.

Powódki uzasadniły również wniosek o zabezpieczenie powództwa tym, iż roszczenie powódek o wyrównanie wynagrodzenia z tytułu pośredniej dyskryminacji płacowej, uprawdopodobnione zostało dokumentami w postaci opinii Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 21.03.2011 r. oraz pisma Urzędu Marszałkowskiego - Departamentu Polityki (...) z dnia 15.06.2011 r., ja również samą odpowiedzią strony pozwanej na wezwanie do zapłaty z dnia 11.07.2011 r. Nadto, żądana kwota zabezpieczenia nie pokrywa w całości żądań powódek, bowiem kształtuje się w granicach średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracowniczego netto.

W odpowiedzi na pozew (k.84) z dnia 03.10.2011 r. strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódek na rzecz strony pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana zarzuciła, iż wartość pracy powódek nie była tożsama z tą, jaką wykonują ich koleżanki zatrudnione przez stronę pozwaną w.W., czego wyrazem była różnica w ilości hospitalizowanych pacjentów i z tym związanych czynności diagnostycznych, leczniczych oraz pielęgnacyjnych.

Strona pozwana wyjaśniła, że istniejące u niej standardy terapeutyczne pacjentów z gruźlicą polegały na podawaniu leków przeciwprątkowych drogą doustną. Rolą pielęgniarki było nadzorowanie systematycznego przyjmowania leków przeciwprątkowych przez pacjentów w czasie pobytu w oddziale. Leczenie gruźlicy wielolekoopornej to także nadzorowanie przyjmowania leków przez pacjentów zgodnie z ustalonymi schematami stosowanych leków dobranych indywidualnie dla pacjenta z uwzględnieniem oporności na podstawowe leki przeciwprątkowe.

Co więcej, strona pozwana wskazała, że w wyniku konsolidacji (...) i Zespołu (...) pracownicy zostali przejęci zgodnie z uchwałą Sejmiku (...) z dnia 29 listopada 2007 r. na podstawie art. 23¹ Kodeksu pracy. Nikt nie gwarantował wówczas wyrównania wynagrodzeń i nie przeznaczyła na to żadnych środków finansowych.

W wyniku działań restrukturyzacyjnych I Oddział Gruźlicy i Chorób Płuc w O. liczył 48 łóżek, a Oddział (...) 46 łóżek. W oddziałach zatrudnionych było 26 pielęgniarek (Oddział I-12 osób, Oddział (...)14 osób). W listopadzie oddziały te zostały połączone w jeden oddział, wskutek czego zmniejszyła się liczba łóżek do 86, a zatrudnienie pielęgniarek wzrosło do 29 etatów.

Jedna z powódek D. D. (1) od dnia 1.04.2009r. zatrudniła się w (...) przyjmując zaproponowane przez pracodawcę warunki pracy i płacy bez żadnych zastrzeżeń i nie zgłaszając żadnych roszczeń.

Strona pozwana potwierdziła podnoszenie kwalifikacji przez powódki, jednocześnie wskazując, iż w związku z ukończonymi kursami kwalifikacyjnymi otrzymały one podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z regulaminem wynagradzania.

Natomiast podnoszona przez powódki okoliczność istnienia zespołu wsparcia dla pielęgniarek z W.zdaniem strony pozwanej była chybiona bowiem nie istniał żaden tego typu zespół w strukturach szpitala w.W..

Nadto, strona pozwana zatrudniała w O. w Oddziale I 29 pielęgniarek, 19 salowych(w tym trzy panie z kwalifikacjami sanitariusza),2rehabilitantów, 4 sekretarki medyczne podczas, (...) oddziałach, Izbie Przyjęć, B. Operacyjnym, (...) jednego dnia pomocy średniemu personelowi medycznemu udziela 61 salowych, w tym w największym (55-łózkowym) pracowało 5 salowych, 3 sekretarki, 1 noszowy obsługujący dwa oddziały (łącznie 108 łóżek).

Strona pozwana wyjaśniła również, że w oddziałach szpitalnych w.W. ilość hospitalizowanych pacjentów na krótki czas 6-9 dni, wpływał na ilość wykonywanych procedur związanych z przyjęciem i wypisaniem pacjentów co stanowiło większe obciążenie pracą zatrudnionego personelu. W O. średni czas pobytu pacjenta w oddziale, w którym zatrudnione były powódki wynosił około 18 dni, a pacjenci leczeni byli zachowawczo i długoterminowo z niewielką diagnostyką wysokospecjalistyczną, co w znaczny sposób mniej obciążało personel. Placówka w O. przyjmowała pacjentów planowanych z ustalonym terminem przyjęcia, a najczęściej wykonywanymi procedurami w oddziale I były: nadzorowanie przyjmowania leków przez pacjentów, wykonywanie nabulizacji, podawanie tlenu. Ponadto, sytuacje w których powódki jako pielęgniarki wykonywały reanimację zdarzały się rzadko, około 10 rocznie. Natomiast, w kwestii wykonywania trudniejszej pracy przez powódki, to tego rodzaju twierdzenia zdaniem strony pozwanej były błędne, bowiem w O. w 2010 r. doszło do 26 zgonów, podczas gdy w.W. odnotowano aż 85 zgonów na oddziale (...), 78 zgonów na oddziale V B oraz 86 zgonów na oddziale IV.

Strona pozwana zarzuciła również, iż I Oddział w O., na którym pracowały powódki, w 2010 r. obłożony był w 72,32 % i leczył 1.213 pacjentów, a od stycznia do czerwca 2011 r. leczono 652 pacjentów, przy obsadzie 29 pielęgniarek.

Oddział V B w.W. w 2010 r. osiągnął obłożenie 79,11 % i leczył 1.979 pacjentów, a od stycznia do czerwca 2011 r. leczono tam 1.078 pacjentów przy obsadzie 25 pielęgniarek.

Oddział V A w.W. w 2010 r. osiągnął obłożenie 90,44 % i leczył 1.613 pacjentów, a od stycznia do czerwca 2011 r. leczono 857 przy obsadzie 20 pielęgniarek.

Oddział (...)w. w 2010 r. osiągnął obłożenie 78,18 % i leczył 1.103 pacjentów, a od stycznia do czerwca 2011 r. leczono 605 przy obsadzie 16 pielęgniarek.

Oddział IV w.W. w 2010 r. osiągnął obłożenie 66,65 % i leczył 1.085 pacjentów, a od stycznia do czerwca 2011 r. leczono 604 przy obsadzie 20 pielęgniarek.

Strona pozwana wyjaśniła, że w oddziałach w.W. wykonywało się więcej procedur diagnostycznych, leczniczych i pielęgnacyjnych tj. pobieranie materiału do badań, przetaczanie krwi i jej składników, wykonywanie zaleceń lekarskich, podawanie leków w iniekcjach dożylnych, domięśniowych, podskórnych, przygotowywanie dezynfekcji sprzętu, aparatury, powierzchni. Diagnozowani i leczeni byli pacjenci z chorobą nowotworową w różnym stopniu zaawansowania choroby, pacjenci po radioterapii, ciężkie zapalenia płuc, pacjenci z przewlekłą obturacyjną chorobą płuc, często w stanach zagrożenia życia. Ponadto, w oddziale wewnętrznym leczeni byli pacjenci w wieloma schorzeniami internistycznymi, wymagający szybkiej diagnostyki, monitorowania, jak również pacjenci, którzy ze względu na przebieg chorób i podeszły wiek wymagają całościowej, intensywnej opieki pielęgniarskiej.

Biorąc pod uwagę specyfikę oddziałów i leczenie około 60 % pacjentów z chorobą nowotworową, zabezpieczeniem w zakresie torakochirurgii potrzeb D. oraz zabezpieczeniem części rejonu W. w zakresie opieki szpitalnej internistycznej, zdaniem strony pozwanej obciążenie pracy było większe w. W. i nie można było jej zaliczyć do prac o jednakowej wartości, ilości, rodzaju z pracą powódek.

Strona pozwana zarzuciła również nieprawdziwość twierdzenia powódek, iż zatrudniała większą ilość pielęgniarek w.W., a także o wymienności zadań przez personel. Mianowicie pracownicy w każdym miesiącu świadczą pracę zgodnie z planowanym indywidualnym harmonogramem czasu pracy i obowiązującą normą w okresie rozliczeniowym. Nie ma również mowy o szybszym świadczeniu usług. Pielęgniarki swoje usługi świadczą zgodnie z indywidualnymi potrzebami pacjenta z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa, procedur, standardów. I tak w oddziałach szpitalnych w.W. w 2010r. kompleksową opiekę pielęgniarską zapewniało: na oddziale chorób wewnętrznych IV-20 pielęgniarek świadczyło usługi medyczne dla (...)pacjentów, oddział gruźlicy i chorób płuc VA-21 pielęgniarek świadczyło usługi medyczne dla (...)pacjentów, oddział gruźlicy i chorób płuc VB-25 pielęgniarek świadczyło usługi medyczne dla 1979 pacjentów, oddział gruźlicy i chorób płuc (...)16 pielęgniarek świadczyło usługi

medyczne dla (...)pacjentów. Natomiast w O.w oddziale gruźlicy i chorób płuc I z pododdziałem gruźlicy prątkującej -29 pielęgniarek świadczyło usługi medyczne dla (...)pacjentów.

Strona pozwana zwróciła również uwagę, że w toku przeprowadzonej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy stwierdzono, iż trudno było zakwestionować wysokość wynagrodzeń uwzględniając wszystkie kryteria, którymi kierował się pracodawca ustalając zróżnicowane wynagrodzenie, zwłaszcza aneks nr (...)z 16.11.2009 r. do Regulaminu Wynagradzania (...) Centrum (...)w.W.ustalił w kategoriach zaszeregowania wysokość miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego w dużej rozpiętości widełek, na co wyraziły zgodę reprezentujące pracowników związku zawodowe.

Postanowieniem z dnia 13 października 2011r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił wniosek powódek o zabezpieczenie powództwa(k.154), a Sąd Okręgowy postanowieniem z dnia 28 listopada 2011r. oddalił zażalenie powódek na w/w postanowienie.(k.103-104)

W piśmie z dnia 25 października 2011r.(k.168-167) powódka D. D. (1) złożyła wniosek o cofnięciu pozwu, na co strona pozwana w piśmie z dnia 6 lutego 2012r.(k.220) wyraziła zgodę i wniosła o zwrot kosztów zastępstwa procesowego . Postanowieniem z dnia 10 lutego 2012r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia –Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w części dotyczącej cofnięcia pozwu i odstąpił od obciążania powódki D. D. (2) kosztami zastępstwa procesowego.(k.238)

Pismem z dnia 29 sierpnia 2012r. powódki wniosły o rozszerzenie powództwa w ten sposób, że wniosły o zasądzenie od strony pozwanej na ich rzecz następujących kwot:

1. 6516,00 zł na rzecz G. K. (1),
2. 5460,00 zł na rzecz A. G.,
3. 4002,00 zł na rzecz A. K.,
4. 6288,00 zł na rzecz U. K.,
5. 51148,00 zł na rzecz A. J..

Strona pozwana podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko procesowe wnosząc o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Uchwałą Nr XIX/238/07 Sejmiku Województwa (...)z dnia 29 listopada 2007 r. połączono Zespół (...)w O.(zakład przejmowany) z (...) Centrum (...)w.W.(zakład przejmujący), które nastąpiło z dniem 01 lipca 2008 r. Zgodnie z treścią §4 z dniem połączenia zakład przejmujący przejął:

1. należności i zobowiązania zakładu przejmowanego,
2. mienie zakładu przejmowanego,
3. pracowników zakładu przejmowanego, zgodnie z art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. kodeks pracy (Dz.U.Nr 21, poz.94 ze zm.)

Dowód: - Uchwała Nr XIX/238/07 (k. 120-121)

Powódka G. K. (1) zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy w Zespole (...) w O. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 30 sierpnia 1996 r. na stanowisku starszej pielęgniarki dyplomowanej.

W wyniku przejęcia Zespołu (...)w O.przez (...) Centrum (...)w.W.z dniem 01 lipca 2008 r. jej pracodawcą stała się właśnie strona pozwana tj. (...) Centrum (...)w.W..

Powódka zatrudniona była w równoważnym systemie czasu pracy.

Do obowiązków powódki należało m.in.:

- ustalenie i rozpoznanie problemów pielęgnacyjnych poszczególnych pacjentów,
- planowanie opieki pielęgniarstwa stosownie do stanu zdrowia pacjenta, diagnozy pielęgniarstwa i lekarskiej oraz ustalonego postępowania diagnostycznego i leczniczo-rehabilitacyjnego,
- realizacja opieki pielęgniarstwa wg ustalonego planu i aktualnego stanu pacjenta,
- przyjmowanie pacjenta do oddziału i ułatwienie mu adaptacji do nowego środowiska,
- wykonywanie czynności związanych z utrzymaniem higieny chorego,
- pomaganie pacjentowi w spożywaniu posiłków-karmienie potrzebujących, znajomość diet stosowanych na oddziale,
- zapewnienie pacjentowi wygody i właściwej pozycji ciała w łóżku,
- zapewnienie warunków do spokojnego snu i wypoczynku,
- obserwacja chorego,
- wykonywanie czynności diagnostycznych: ważenie, mierzenie ciśnienia i tętna, temperaturę obwodów, reakcję źrenic,
- wykonywanie badania ekg na zlecenie lekarza (po przeszkoleniu),
- pobieranie materiału do badań laboratoryjnych (krew, wydaliny, wydzieliny, płwocina, kał, ropa, treść surowicza),
- wykonywanie zabiegów leczniczych takich jak: kompres, okład, opatrunek, inhalacje, podawanie tlenu, podawanie leków,
- współpraca z lekarzem w wykonywaniu specjalistycznych badań diagnostycznych i terapeutycznych jak punkcje, wziernikowanie, badanie endoskopowe,
- udziela pierwszej pomocy w stanach bezpośrednio zagrażających życiu chorego,
- czuwanie nad bezpieczeństwem chorych i innych osób przebywających na oddziale,
- informowanie pacjenta o prawach i obowiązkach,
- informowanie o celowości wykonywanych zabiegów leczniczych, pielęgnacyjnych, poucza i wskazuje sposoby zachowania się podczas zabiegów,
- aktywizowanie pacjenta do samoopieki,
- promowanie zdrowia i ukazywanie zachowania pro-zdrowotnego wśród pacjentów i ich rodzin,
- zapewnienie pacjentowi wsparcia psychicznego w sytuacjach trudnych,

- zapewnienie pacjentowi pomocy w realizacji potrzeb duchowych,
- pomoc w utrzymywaniu kontaktów z rodziną i bliskimi,
- dokumentowanie przebiegu procesu pielęgnowania i wykonywania zabiegów diagnostyczno-leczniczych

W okresie zatrudnienia powódka G. K. (1) odbyła kurs kwalifikacyjny w zakresie prowadzenia zajęć edukacyjnych z profilaktyki chorób nowotworowych, kurs obejmujący podstawy leczenia krwią i jej składnikami.

Dowód: - umowa o pracę, zakres obowiązków i zaświadczenia o ukończonych kursach- akta osobowe powódki G. K. (1)

-przesłuchanie powódki G. K. (2) k. 427-430.,

Z dniem przejścia tj. 01 lipca 2008 r. powódka miała określone wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1773,00 zł brutto miesięcznie, które następnie zmieniano na mocy porozumienia stron z dnia 17.10.2008 r., na 1 973,00 zł brutto miesięcznie oraz porozumieniem stron z dnia 03.02.2009 r. ustalając wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 2 073,00 zł brutto miesięcznie.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki G. K. (1) ze wszystkimi dodatkami wynosiło:

- w okresie od sierpnia 2008r. do grudnia 2008r. średnio 3067,04 zł brutto,
- w okresie od stycznia 2009r. do grudnia 2009r. średnio 3159,61 zł brutto,
- w okresie od stycznia 2010r. do grudnia 2010r. średnio 2920,74 zł brutto,
- w okresie od stycznia 2011r. do lipca 2011r. średnio 3070,78 zł brutto

Natomiast średnie wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3394,39 zł brutto (2 436,75 zł netto).

Dowód: postanowienia dotyczące wysokości przyznanego powódce wynagrodzenia- akta osobowe powódki

- Zaświadczenia z dnia 09.09.2011 r. (k. 133-137 i k.244),
- Ś. wynagrodzenie zasadnicze z podziałem na lata (k.117).

Powódka A. G.zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy w Zespole (...)w O.początkowo na podstawie umowy na czas określony od dnia 01 września 1999 r. do dnia 31 grudnia 1999 r. na stanowisku pielęgniarki dyplomowanej, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony od dnia 1 stycznia 2000 r. również na stanowisku pielęgniarki dyplomowanej, a później starszej pielęgniarki dyplomowanej. Następnie na skutek przejścia Zespołu (...)w O.przez (...) Centrum (...)w.W.z dniem 01 lipca 2008 r. jej pracodawcą stała się strona pozwana tj. (...) Centrum (...)w.W..

Powódka zatrudniona była w równoważnym systemie czasu pracy.

Do obowiązków powódki należało m.in.:

- ustalenie i rozpoznanie problemów pielęgnacyjnych poszczególnych pacjentów,
- planowanie opieki pielęgniarstwa stosownie do stanu zdrowia pacjenta, diagnozy pielęgniarstwa i lekarskiej oraz ustalonego postępowania diagnostycznego i leczniczo-rehabilitacyjnego,
- realizacja opieki pielęgniarstwa wg ustalonego planu i aktualnego stanu pacjenta,

- przyjmowanie pacjenta do oddziału i ułatwienie mu adaptacji do nowego środowiska,
- wykonywanie czynności związanych z utrzymaniem higieny chorego,
- pomaganie pacjentowi w spożywaniu posiłków-karmienie potrzebujących, znajomość diet stosowanych na oddziale,
- zapewnienie pacjentowi wygody i właściwej pozycji ciała w łóżku,
- zapewnienie warunków do spokojnego snu i wypoczynku,
- obserwacja chorego,
- wykonywanie czynności diagnostycznych: ważenie, mierzenie ciśnienia i tętna, temperaturę obwodów, reakcję źrenic,
- wykonywanie badania ekg na zlecenie lekarza (po przeszkoleniu),
- pobieranie materiału do badań laboratoryjnych (krew, wydaliny, wydzieliny, plwocina, kał, ropa, treść surowicza),
- wykonywanie zabiegów leczniczych takich jak: kompres, okład, opatrunek, inhalacje, podawanie tlenu, podawanie leków,
- współpraca z lekarzem w wykonywaniu specjalistycznych badań diagnostycznych i terapeutycznych jak punkcje, wziernikowanie, badanie endoskopowe,
- udziela pierwszej pomocy w stanach bezpośrednio zagrażających życiu chorego,
- czuwanie nad bezpieczeństwem chorych i innych osób przebywających na oddziale,
- informowanie pacjenta o prawach i obowiązkach,
- informowanie o celowości wykonywanych zabiegów leczniczych, pielęgnacyjnych, poucza i wskazuje sposoby zachowania się podczas zabiegów,
- aktywizowanie pacjenta do samoopieki,
- promowanie zdrowia i ukazywanie zachowania pro-zdrowotnego wśród pacjentów i ich rodzin,
- zapewnienie pacjentowi wsparcia psychicznego w sytuacjach trudnych,
- zapewnienie pacjentowi pomocy w realizacji potrzeb duchowych,
- pomoc w utrzymywaniu kontaktów z rodziną i bliskimi,

dokumentowanie przebiegu procesu pielęgnowania i wykonywania zabiegów diagnostyczno-leczniczych

Powódka A. G. będąc zatrudnioną u strony pozwanej odbyła kurs kwalifikacyjny w zakresie leczenia krwią i jej składnikami i kurs kwalifikacyjny w dziedzinie resuscytacji krążeniowo-oddechowej.

Dowód: - umowy o pracę i zakres obowiązków- akta osobowe powódki A. G.

Z dniem przejścia tj. 01 lipca 2008 r. powódka miała określone wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 696,00 zł brutto miesięcznie, które następnie zmieniano na mocy porozumienia strona z dnia 17.10.2008 r., określając wysokość

1 896,00 zł brutto miesięcznie oraz porozumieniem stron z dnia 03.02.2009 r. ustalając wynagrodzenie na poziomie 1996,00 zł brutto miesięcznie.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki A. G. ze wszystkimi dodatkami wynosiło:

- w okresie od sierpnia 2008r. do grudnia 2008r. – 1898,34 zł brutto,
- w okresie od stycznia 2009r. do grudnia 2009r. – 2712,96 zł brutto,
- w okresie od stycznia 2010r. do grudnia 2010r. – 2593,07 zł brutto,
- w okresie od stycznia 2011r. do lipca 2011r. – 2671,53 zł brutto
- w okresie od czerwca 2011r. do sierpnia 2011r. średnio 2591,41 zł brutto

Natomiast średnie wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3 777,70 zł brutto (2 698,39 zł netto).

Dowód: - postanowienia dotyczące przyznanego powódce wynagrodzenia -akta osobowe powódki A. G.

- Zaświadczenie z dnia 09.09.2011 r. (k.143 i k.244)
- Ś. wynagrodzenie zasadnicze z podziałem na lata (k.144-147).

Powódka A. K.zatrudniona jest u strony pozwanej tj. (...) Centrum (...)w.W.początkowo na podstawie umowy na czas określony od dnia 01 października 1999 r. do dnia 31 grudnia 1999 r. a następnie na podstawie umowy na czas nie określony od dnia 01 stycznia 2000 r. na stanowisku pielęgniarki dyplomowanej, a następnie na stanowisku starszej pielęgniarki dyplomowanej.

Powódka zatrudniona była w równoważnym systemie czasu pracy.

Do obowiązków powódki należało m.in.:

- ustalenie i rozpoznanie problemów pielęgnacyjnych poszczególnych pacjentów,
- planowanie opieki pielęgniarstwa stosownie do stanu zdrowia pacjenta, diagnozy pielęgniarstwa i lekarskiej oraz ustalonego postępowania diagnostycznego i leczniczo-rehabilitacyjnego,
- realizacja opieki pielęgniarstwa wg ustalonego planu i aktualnego stanu pacjenta,
- świadczenie opieki osobom hospitalizowanym poprzez pomoc w osiągnięciu zdolności do samodzielnego zaspokajania potrzeb biologicznych, psychicznych, społecznych oraz współdziałania w medycznych zabiegach diagnostycznych i leczniczych,
- koordynowanie działań realizowanych wobec pacjenta przez członków dyżurującego zespołu,
- przekazywanie faktów i wyników z obserwacji chorego zespołowi terapeutycznemu,
- zakładanie, prowadzenie i właściwe przechowywanie dokumentacji chorego oraz wszelkiej dokumentacji obowiązującej w oddziale,
- wykonywanie wg zasad i w.właściwym czasie zleceń lekarskich oraz potwierdzanie ich wykonania,

- udzielanie porad pacjentom i rodzinom w zakresie samoopieki i samopielegnacji w życiu z chorobą i niepełnosprawnością,
- wykonywanie czynności związanych z utrzymaniem higieny chorego,
- wykonywanie czynności wspierających funkcje oddychania,
- pomaganie pacjentowi w żywieniu,
- zapewnienie pacjentowi wygody i właściwej pozycji ciała w łóżku,
- zapewnienie warunków do spokojnego snu i wypoczynku,
- obserwacja chorego,
- zapobieganie powstaniu odleżyn u pacjenta zgodnie z przyjętym standardem,
- wykonywanie czynności diagnostycznych: ważenie, mierzenie ciśnienia i tętna, temperaturę obwodów, reakcję źrenic,
- wykonywanie badania EKG na zlecenie lekarza (po przeszkoleniu),
- pobieranie materiału do badań laboratoryjnych (krew, wydaliny, wydzieliny, płwocina, kał, ropa, treść surowicza) oraz wykonywanie tych badań na analizatorach jak również oznaczania poziomu cukru na glukometrze,
- wykonywanie zabiegów leczniczych takich jak: kompres, okład, opatrunek, inhalacje, podawanie tlenu, podawanie leków,
- udziela pierwszej pomocy w stanach bezpośrednio zagrażających życiu chorego,
- informowanie pacjenta i jego rodziny o prawach i obowiązkach,
- informowanie o celowości wykonywanych zabiegów leczniczych,
- zapewnienie pacjentowi wsparcia psychicznego w sytuacjach trudnych,
- zapewnienie pacjentowi pomocy w realizacji potrzeb duchowych,
- pomoc w utrzymywaniu kontaktów z rodziną i bliskimi,

Powódka A. K. będąc zatrudnioną u strony pozwanej ukończyła Akademię Medyczną w.W., gdzie uzyskała tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwa i kurs kwalifikacyjny w zakresie leczenia krwią i jej składnikami.

Dowód: - Akta osobowe powódki A. K.

-Przesłuchanie powódki A. K. k. 394-397.

W 2008r. określono powódce A. K. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1744,00 zł brutto miesięcznie. które następnie zmieniano na mocy porozumienia strona z dnia 17.10.2008 r., określając wysokość 1944,00 zł brutto miesięcznie oraz porozumieniem stron z dnia 03.02.2009 r. ustalając wynagrodzenie na poziomie 2044,00 zł brutto miesięcznie.

Następnie na prośbę powódki w związku z podniesieniem przez nią kwalifikacji zawodowych postanowieniem z dnia 26 sierpnia 2010 r. podwyższono jej wynagrodzenie zasadnicze do wysokości 2 194,00 zł brutto miesięcznie.

Natomiast średnie wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3 050,94 zł brutto (2 197,37 zł netto).

Dowód: -Akta osobowe powódki A. K.

-Zaświadczenie z dnia 03.10.2011r. (k.95 i k.245)

- Ś. wynagrodzenie zasadnicze z podziałem na lata (k. 96)

Powódka A. J. zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy w Zespole (...) w O. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2005 r. na stanowisku pielęgniarki dyplomowanej.

Następnie wskutek przejęcia Zespołu (...)w O.przez (...) Centrum (...)w.W.z dniem 01 lipca 2008 r. jej pracodawcą stała się właśnie strona pozwana tj. (...) Centrum (...)w.W..

Powódka zatrudniona była w równoważnym systemie czasu pracy.

Do obowiązków powódki należało m.in.:

- ustalenie i rozpoznanie problemów pielęgnacyjnych poszczególnych pacjentów,
- planowanie opieki pielęgniarstwa stosownie do stanu zdrowia pacjenta, diagnozy pielęgniarstwa i lekarskiej oraz ustalonego postępowania diagnostycznego i leczniczo-rehabilitacyjnego,
- realizacja opieki pielęgniarstwa wg ustalonego planu i aktualnego stanu pacjenta,
- przyjmowanie pacjenta do oddziału i ułatwienie mu adaptacji do nowego środowiska,
- wykonywanie czynności związanych z utrzymaniem higieny chorego,
- pomaganie pacjentowi w spożywaniu posiłków-karmienie potrzebujących, znajomość diet stosowanych na oddziale,
- zapewnienie pacjentowi wygody i właściwej pozycji ciała w łóżku,
- zapewnienie warunków do spokojnego snu i wypoczynku,
- obserwacja chorego,
- wykonywanie czynności diagnostycznych: ważenie, mierzenie ciśnienia i tętna, temperaturę obwodów, reakcję źrenic,
- wykonywanie badania ekg na zlecenie lekarza (po przeszkoleniu),
- pobieranie materiału do badań laboratoryjnych (krew, wydaliny, wydzieliny, plwocina, kał, ropa, treść surowicza),
- wykonywanie zabiegów leczniczych takich jak: kompres, okład, opatrunek, inhalacje, podawanie tlenu, podawanie leków,
- współpraca z lekarzem w wykonywaniu specjalistycznych badań diagnostycznych i terapeutycznych jak punkcje, wzornikowanie, badanie endoskopowe,
- udziela pierwszej pomocy w stanach bezpośrednio zagrażających życiu chorego,

- czuwanie nad bezpieczeństwem chorych i innych osób przebywających na oddziale,
- informowanie pacjenta o prawach i obowiązkach,
- informowanie o celowości wykonywanych zabiegów leczniczych, pielęgnacyjnych, poucza i wskazuje sposoby zachowania się podczas zabiegów,
- aktywizowanie pacjenta do samoopieki,
- promowanie zdrowia i ukazywanie zachowania pro-zdrowotnego wśród pacjentów i ich rodzin,
- zapewnienie pacjentowi wsparcia psychicznego w sytuacjach trudnych,
- zapewnienie pacjentowi pomocy w realizacji potrzeb duchowych,
- pomoc w utrzymywaniu kontaktów z rodziną i bliskimi,

dokumentowanie przebiegu procesu pielęgnowania i wykonywania zabiegów diagnostyczno-leczniczych

Powódka A. J. będąc zatrudnioną u strony pozwanej odbyła kurs kwalifikacyjny w zakresie leczenia krwią i jej składnikami, studia wyższe zawodowe na Akademii Medycznej w.W., gdzie uzyskała licencjat z pielęgniarstwa, kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej terapii.

Dowód: -Akta osobowe powódki A. J.

-Przesłuchanie powódki A. J. k. 397.

Z dniem przejścia tj. 01 lipca 2008 r. powódka miała określone wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 696,00 zł brutto miesięcznie, które następnie zmieniano na mocy porozumienia stron z dnia 17.10.2008 r., określając wysokość 1 896,00 zł brutto miesięcznie oraz porozumieniem stron z dnia 03.02.2009 r. ustalając wynagrodzenie na poziomie 1996,00 zł brutto miesięcznie.

Następnie na prośbę powódki w związku z podniesieniem przez nią kwalifikacji zawodowych za porozumieniem stron z dnia 22.04.2010 r. podniesiono jej wynagrodzenie do wysokości 2 146,00 zł brutto miesięcznie, a od 11.03.2011r. ustalając jej wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 2196,00 zł brutto miesięcznie.

Średnie wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3587,26 zł brutto (2 566,19 zł netto).

Dowód: - Akta osobowe powódki A. J.

-Zaświadczenie z dnia 03.10.2011 r. (k.94 i k.245),

-Ś. wynagrodzenie zasadnicze z podziałem na lata (k.98).

Powódka U. K. zatrudniona była na stanowisku starszej pielęgniarki w pełnym wymiarze czasu pracy w Zespole (...) w O. na podstawie początkowo na podstawie umowy na czas określony od dnia 1 lipca 1996 r. do dnia 31 lipca 1996 r.

Wobec przejścia Zespołu (...)w O.przez (...) Centrum (...)w.W.z dniem 01 lipca 2008 r. jej pracodawcą stała się właśnie strona pozwana tj. (...) Centrum (...)w.W., a powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01 sierpnia 1996 r. do 31 sierpnia 1996 r., a od 01 września 1996 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku starszej pielęgniarki..

Powódka zatrudniona była w równoważnym systemie czasu pracy.

Do obowiązków powódki należało m.in.:

- ustalenie i rozpoznanie problemów pielęgnacyjnych poszczególnych pacjentów,
- planowanie opieki pielęgniarstwa stosownie do stanu zdrowia pacjenta, diagnozy pielęgniarstwa i lekarskiej oraz ustalonego postępowania diagnostycznego i leczniczo-rehabilitacyjnego,
- realizacja opieki pielęgniarstwa wg ustalonego planu i aktualnego stanu pacjenta,
- przyjmowanie pacjenta do oddziału i ułatwienie mu adaptacji do nowego środowiska,
- wykonywanie czynności związanych z utrzymaniem higieny chorego,
- pomaganie pacjentowi w spożywaniu posiłków-karmienie potrzebujących, znajomość diet stosowanych na oddziale,
- zapewnienie pacjentowi wygody i właściwej pozycji ciała w łóżku,
- zapewnienie warunków do spokojnego snu i wypoczynku,
- obserwacja chorego,
- wykonywanie czynności diagnostycznych: ważenie, mierzenie ciśnienia i tętna, temperaturę obwodów, reakcję źrenic,
- wykonywanie badania ekg na zlecenie lekarza (po przeszkoleniu),
- pobieranie materiału do badań laboratoryjnych (krew, wydaliny, wydzieliny, plwocina, kał, ropa, treść surowicza),
- wykonywanie zabiegów leczniczych takich jak: kompres, okład, opatrunek, inhalacje, podawanie tlenu, podawanie leków,
- współpraca z lekarzem w wykonywaniu specjalistycznych badań diagnostycznych i terapeutycznych jak punkcje, wziernikowanie, badanie endoskopowe,
- udziela pierwszej pomocy w stanach bezpośrednio zagrażających życiu chorego,
- czuwanie nad bezpieczeństwem chorych i innych osób przebywających na oddziale,
- informowanie pacjenta o prawach i obowiązkach,
- informowanie o celowości wykonywanych zabiegów leczniczych, pielęgnacyjnych, poucza i wskazuje sposoby zachowania się podczas zabiegów,
- aktywizowanie pacjenta do samoopieki,
- promowanie zdrowia i ukazywanie zachowania pro-zdrowotnego wśród pacjentów i ich rodzin,
- zapewnienie pacjentowi wsparcia psychicznego w sytuacjach trudnych,
- zapewnienie pacjentowi pomocy w realizacji potrzeb duchowych,
- pomoc w utrzymywaniu kontaktów z rodziną i bliskimi,

dokumentowanie przebiegu procesu pielęgnowania i wykonywania zabiegów diagnostyczno-leczniczych

Powódka U. K. będąc zatrudnioną u strony pozwanej odbyła kurs kwalifikacyjny w zakresie opieki długoterminowej dla pielęgniarek, kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa anestezyjologicznego i intensywnej terapii.

Dowód: - akta osobowe powódki U. K.

Z dniem przejścia tj. 01 lipca 2008 r. powódka miała określone wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 773,00 zł brutto miesięcznie, które następnie zmieniano na mocy umowy o pracę na czas określony z dnia 17.10.2008 r. na poziomie 1 973,00 zł brutto miesięcznie, zmienione porozumieniem stron z dnia 03.02.2009 r. na kwotę 2073,00 zł brutto miesięcznie.

Kolejno na prośbę powódki w związku z podniesieniem przez nią kwalifikacji zawodowych za porozumieniem stron z dnia 14.07.2010 r. podniesiono jej wynagrodzenie do wysokości 2 123,00 zł brutto miesięcznie, a następnie porozumieniem stron z dnia 11.03.2011 r. ustalono wysokość wynagrodzenia na kwotę 2 173,00 zł brutto miesięcznie.

Natomiast średnie wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3 362,15 zł brutto (2 391,09 zł netto).

Dowód: -Akta osobowe powódki U. K.

-Zaświadczenie z dnia 03.10.2011 r. (k.93 i k.245)

-Ś. wynagrodzenie zasadnicze z podziałem na lata (k. 97)

W pozwanym (...) Centrum (...)w.W.obowiązywał Regulamin Pracy oraz Regulamin Wynagradzania, zgodnie z którym zaszeregowanie pracowników do odpowiedniej kategorii wynagrodzenia zasadniczego następowało na podstawie tabeli stanowisk, zaszeregowień oraz wymagań kwalifikacyjnych. Natomiast wysokość wynagrodzenia zasadniczego w ramach stawek przewidzianych dla danego stanowiska ustalały strony (pracownik i pracodawca) w umowie o pracę.

Pracownikom strony pozwanej przysługiwał również dodatek za staż pracy w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5 % miesięcznego zasadniczego wynagrodzenia. Dodatek ten wzrastał o 1 % po każdym następnym roku aż do 20 % po dwudziestu latach pracy lub więcej. Co więcej, pielęgniarkom zatrudnionym w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii, pielęgniarkom B. Operacyjnego, pielęgniarkom w Pracowniach Endoskopii przysługiwała premia w wysokości 5 % wynagrodzenia zasadniczego za pracę w trudnych warunkach.

Ponadto, pracownikowi działalności podstawowej posiadającemu stopień naukowy przysługiwał miesięczny dodatek w wysokości:

- 185 zł za tytuł naukowy profesora,
- 125 zł za stopień naukowy doktora habilitowanego,
- 65 zł za stopień naukowy doktora.

Według zaszeregowania stanowisk pracy:

pielęgniarka oddziałowa należała do XV kategorii zaszeregowania,

starsza pielęgniarka należała do XIV kategorii zaszeregowania,

pielęgniarka epidemiologiczna oraz pielęgniarka należała do XIII kategorii

zaszeregowania.

Natomiast, stawki wynagrodzenia zasadniczego do 31 grudnia 2009 r. dla XIII, XIV i XV kategorii zaszeregowania zostały określone widełkami w następujących przedziałach:

- dla XIII kategorii zaszeregowania 780 - 1 745 zł brutto miesięcznie,
- dla XIV kategorii zaszeregowania 820 – 1 870 zł brutto miesięcznie,
- dla XV kategorii zaszeregowania 960 – 2 135 zł brutto miesięcznie.

Z dniem 01 stycznia 2010 r. wszedł w życie Aneks nr (...) z dnia 16.11.2009 r. do Regulaminu wynagradzania zmieniający widełki zasadniczego wynagrodzenia według kategorii zatrudnienia:

- dla XIII kategorii zaszeregowania 1 400 - 2 800 zł brutto miesięcznie,
- dla XIV kategorii zaszeregowania 1 450 – 3 200 zł brutto miesięcznie,
- dla XV kategorii zaszeregowania 1 550 – 3 500 zł brutto miesięcznie.

Dowód: Regulamin Wynagradzania – w załączeniu

Regulamin Pracy – w załączeniu

Informacja Państwowej Inspekcji Pracy(k.13-14),

zeznania świadka H. C. (k.234-237).

W związku z zajmowanymi przez powódki stanowiskami wynagrodzenie każdej z nich zostało określone według kategorii zaszeregowania.

I tak, w związku z zajmowaniem stanowiska starszej pielęgniarki dyplomowanej już w chwili przejęcia, tj. 01 lipca 2008 r. do XIV kategorii zaszeregowania należały powódki: A. G., G. K. (1), A. J., A. K. i U. K..

Dowód: Regulamin Wynagradzania w załączeniu

Regulamin Pracy w załączeniu

Akta osobowe powódek w załączeniu

Zestawienie stawek wynagrodzeń powódek (k. 247-250).

Powódki nigdy nie kwestionowały kategorii zaszeregowania czy zróżnicowania wynagrodzenia, stąd w tym zakresie oficjalnie nigdy nie toczyło się postępowanie. Natomiast różnice w wynagrodzeniu w ramach jednej kategorii wynikały ze stażu, umiejętności, przygotowania, a przede wszystkim rodzaju wykonywanej pracy.

Dowód: Zeznania świadka H. C. (k. 234-237)

Przesłuchanie powódki A. K. (k. 394-397)

Przesłuchanie powódki A. J. (k.397-398),

Przesłuchanie powódki G. K. (1) (k.427-430),

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej T. W. (k.430-431 i k.437-440).

W latach 2008-2012 w oddziałach w.W.średnie obłożenie łóżek wynosiło około 73-79 % (w tym na oddziałach pulmonologicznych około 82%), przy czym każdego roku leczono około 11 000 pacjentów, a średni czas pobytu każdego z pacjentów wynosił 8 dni.

Natomiast w oddziałach w O. średnie obłożenie łóżek wynosiło około 71 %, przy czym każdego roku leczono około 2 700 pacjentów, a średni czas pobytu każdego z pacjentów wynosił 12 dni. Jednak w przypadku pacjentów z gruźlicą prątkującą, to czas leczenia przedłużał się nawet do 6 tygodni.

W O. ilość pacjentów przez dwa lata była wysoka, ale w czasie remontu od około roku zmniejszyła się ilość łóżek, a tym samym zmniejszyła się ilość pacjentów o około 1/3, a nawet połowę.

Dowód: Zestawienie osób przyjętych i wypisanych w latach 2008- 2012 (k. 363),

Zeznania świadka H. C. (k. 234-237),

Przesłuchanie powódki A. K. (k. 394-397)

Przesłuchanie powódki A. J. (k.397-398),

Przesłuchanie powódki G. K. (1) (k.427-430).

Strona pozwana w oddziałach w O. zatrudniała 9 starszych pielęgniarek, 14 starszych pielęgniarek dyplomowanych, pielęgniarkę koordynującą, pielęgniarkę oddziałową i zastępcę pielęgniarki oddziałowej oraz 2 pielęgniarki specjalne.

W.W.na oddziałach było mniej pielęgniarek w stosunku do pacjentów obsługiwanych. W O.w 2011r. było 1 200 pacjentów obsługiwanych przez 29 pielęgniarek. W.W.taką samą liczbę pacjentów obsługiwało 16 pielęgniarek. We W.na oddziale 55 łóżkowym było 5 salowych. W O.na 86 łóżek było 19 salowych, w tym trzy z kursem sanitariuszki. W O.było dwóch rehabilitantów, a w.(...)rehabilitantów na 323 łóżka.

Na Oddziale Chorób Płuc – 5A w.W.było 47 łóżek pulmonologicznych i 5 intensywnego nadzoru pulmonologicznego. Było tam 20 pełnych etatów, w tym 3 pielęgniarki na pół etatu. Natomiast na oddziale intensywnego nadzoru było 10 etatów pełnych i 1 etat nadzorujący.

Z kolei na Oddziale Pulmonologicznym -6 znajdowały się 32 łóżka na 16 pielęgniarek.

Dowód: Zeznania świadka M. M. (k. 301-303)

T. W. (k. 195 akt X P 922/11)

Zeznania świadka I. W. (k.369-373),

Zeznania świadka H. C. (k. 234-237)

Pacjenci z gruźlicą byli kierowani do O.. Natomiast w.W.60% pacjentów to byli chorzy na nowotwory, gdzie przebiegało ich podstawowe leczenie. Im podawano się cytostatyki i chemię, wskutek czego u pacjentów występowały objawy uboczne.

W przeciwieństwie do O.w.W.przeprowadzano operacje.

W oddziałach w.W.w latach 2011-2012 przeważali pacjenci z kategorii III i IV, tj. wykazujący wzmożone zapotrzebowanie na opiekę pielęgniarską oraz intensywną opiekę pielęgniarską, podczas gdy w oddziałach w O.najwięcej było pacjentów z minimalnym zapotrzebowaniem na opiekę pielęgniarską oraz o umiarkowanym zapotrzebowaniu na opiekę pielęgniarską.

Co więcej, w oddziałach w.W. od stycznia 2011 r. do czerwca 2012 r. wykonano 88 402 badań laboratoryjnych, podczas gdy w oddziałach w O. wykonano jedynie 13 332 badań laboratoryjnych.

Ponadto, w.W. z racji większego obłożenia i innej kategorii pacjentów wykonywano znacznie więcej badań endoskopowych, RTG, USG, EKG czy innych, gdzie wymagana była pomoc pielęgniarki, niż w oddziałach w O..

Podczas krótkiego okresu pobytu pacjenta trzeba było założyć historię choroby, wykonać badania, podawać zleczone leki. W.W. były to czynności zwielokrotnione w stosunku do tych, które miały pielęgniarki w O.. Pielęgniarki w.W. asystowały przy wykonywaniu wszystkich zabiegów związanych z chorobami płuc: punkcja opłucnowa, badania diagnostyczne, tomografia, rezonans, zdjęcia RTG endoskopia, spirometria, badanie bezdechu śródsewnego.

W 2011r. w.W. częściej przetaczało się krew i było to 2 300 jednostek krwi, podczas gdy w O. było to 31 jednostek. Dało to 11 przetoczeń w roku na jedną pielęgniarkę w.W., a w O. 1 przetoczenie w roku. Przez cały czas przetaczania pacjent powinien być pod dozorem pielęgniarki.

W.W. w przeciwieństwie do O. wykonywano operacje, a z racji charakterystyki oddziałów w.W. umierało trzy razy więcej pacjentów niż w O..

Dowód: Zestawienie kategoryzacji pacjentów (k.108- 110, k.363)

Zestawienie ilości wydanych jednostek krwi i preparatów krwiopochodnych za rok 2010 (k.99, 103-107),

Wyciąg z receptariusza szpitalnego- standardy leczenia gruźlicy (k.100-102 i k.115-116),

Statystyka badań (k. 284-289),

Zestawienie osób przyjętych i wypisanych u strony pozwanej w okresie od 01.01.2010r. do 30.06.2011r. (k.111-114),

Dokumentacji medycznej tj. zestawienia podanych jednostek leków cytostatycznych w oddziałach (...)w 2010r., ilość zabiegów operacyjnych w 2010r., kart nadzoru procedur w Oddziałach w.W. i w O. (k.177-181),

Notatki służbowej z dnia 14 października 2011r. (k.182).

Zestawienie wykonanych badań/zabiegów endoskopowych w okresie od 1.01.2011r. do 31.12.2011r. w (...)w.W. (k.290),

(...) (k.293),

(...)(k.294),

(...)(k. 295),

Zestawienia wykonanych EKG u pacjentów Oddziału I i Oddziału II strony pozwanej w O. w okresie od stycznia 2009r. do grudnia 2011r. (k.334-345 i k.348),

Zestawienie zachorowań na gruźlicę z decyzją o chorobie zawodowej w latach 2007-2012 (k.291),

Wyszczególnienie wykonanych badań u pacjentów Oddział I i Oddział II strony pozwanej w O. w roku 2011 (k. 347)

Odpowiedź Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) (k.15-17),

Sprawozdanie z wyjazdów na naświetlania, do domu po godz. 15 (k. 292),

Zestawienia osób przyjętych i wypisanych w okresie do 1 stycznia 2008r. do 30 czerwca 2012r. na okoliczność ustalenia ilości łóżek na oddziale pulmonologicznym w.W. i w O., ilości przyjętych i leczonych pacjentów, średniego czasu pobytu pacjentów na oddziale i procentowego obłożenia łóżek (k. 363-koperta),

-Wykazu pracowników z dnia 19 października 2012rr. zatrudnionych w O. na oddziale I na okoliczność zatrudniania 28 pielęgniarek i 19 pracowników pomocniczych w tym salowych i sanitariuszy (k. 363-koperta),

-Zestawienia kategoryzacji pacjentów wg wyznaczników zapotrzebowania na opiekę lekarską na okoliczność ilości łóżek na danym oddziale, ilości zatrudnionych pielęgniarek, liczby leczonych pacjentów w danym miesiącu oraz kategoryzacji (k. 363-koperta),

-protokół kontroli PIP z dnia 30.01.2012r., 21.03.2011r. wystąpienie pokontrolne (k. 13-14 k.416-424 i k.414-415)

-Zeznania świadka M. M. (k.301-303),

-Zeznania świadka E. M. (k.372-373),

-Zeznania świadka H. C. (k. 234-237),

-Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej T. W. (k.437-440),

Sytuacja finansowa strony pozwanej od dłuższego czasu jest trudna. W latach 2009r.-2011r bilans (...) Centrum (...)w.W. oraz rachunek zysków i strat niezmiennie wykazuje stratę.

Dowód: bilans wraz z rachunkiem zysku i strat za lata 2009-2011 (k.406-409, k.410-411).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów prywatnych przedstawionych przez stronę pozwaną, których prawdziwości i rzetelności powódki nie kwestionowały, a wręcz wnioskowały o ich złożenie. A także na konkretnych, logicznych i wzajemnie spójnych zeznaniach świadków T. W., H. C., M. M., I. W. i E. M., które nie potwierdziły jednak twierdzeń powódek dotyczących ich dyskryminacji pośredniej w wynagrodzeniu. Sąd oparł się również częściowo na zeznaniach powódek, w zakresie w jakim korespondowały one z dowodami z dokumentów i z zeznaniami świadków.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie nie zachodziła konieczność powołania biegłego z zakresu pielęgniarstwa, albowiem okoliczności na jakie został zawnioskowany mogą być wykazane innymi dowodami znajdującymi się w aktach, zeznaniami świadków, a ponadto nie jest możliwe w chwili obecnej ustalenie przez jakiegokolwiek biegłego z zakresu pielęgniarstwa całokształtu wykonywanych przez powódki czynności pracowniczych w okresie od 2008r do 2011r. Sąd pominął również wniosek powódek o zwrócenie się do NFZ o treści kontraktów medycznych z uwagi na fakt, iż przeprowadzenie tego dowodu nie było istotne w sprawie i zmierzałoby do nadmiernego przedłużenia postępowania.

Powódki oparły swoje roszczenie na art. 18^{3a} § 4 Kodeksu pracy, zarzucając stronie pozwanej, że dopuściła się dyskryminacji pośredniej przy różnicowaniu wynagrodzeń. Zgodnie z treścią art. 18 (3a) § 4 kp dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Co więcej, powódki podnosiły, iż zostało naruszone ich prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c}. § 1 Kodeksu pracy).

Ustawodawca w Rozdziale IIa kodeksu pracy, zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, stwierdza, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn wyżej wymienionych. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku tych przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika, którego skutkiem jest m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę.

Nie każde różnicowanie sytuacji prawnej pracowników ma charakter dyskryminacyjny, charakteru takiego nie mają dysproporcje obiektywnie uzasadnione. Nie stanowi więc praktyki dyskryminacyjnej odmienne traktowanie pracowników spowodowane innymi przyczynami niż ich płeć, wiek, niepełnosprawność itd. Sąd Najwyższy przyjmuje, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadku nierównego traktowania niespodowodanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (wyrok Sn z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, Lex nr 302305). Różnica w traktowaniu pracowników, jeśli pracodawca nie chce narazić się na zarzut dyskryminacji, powinna więc wynikać z usprawiedliwionych obiektywnymi okolicznościami przyczyn.

Uwagi powyższe należy odnieść również do dyskryminacji w zakresie kształtowania przez pracodawcę wynagrodzeń pracowników. Art. 18^{3c} k.p. stanowi, iż jednakowa praca i praca o jednakowej wartości powinna być jednakowo wynagradzana. Oznacza to obowiązek pracodawcy wypłacania pracownikom jednakowego wynagrodzenia, jeżeli jednakowo wykonują oni taką samą pracę lub pracę równorzędną wartościowo, w szczególności, jeżeli dla określenia wysokości wynagrodzenia stosowany jest system klasyfikacji zawodowej, to powinien być on oparty na jednakowych kryteriach dla wszystkich pracowników. Nie można zarzucać pracodawcy nierównego traktowania pracowników wykonujących jednakową pracę, jeśli osoby ją wykonujące posiadają zróżnicowane kwalifikacje (np. wykształcenie, znajomość języków obcych, obsługa komputera) lub doświadczenie zawodowe. Przy czym przez kwalifikacje należy rozumieć nie tylko poziom zdobytego wykształcenia, ale również jego kierunek i przydatność do aktualnie wykonywanej pracy. Podobnie jeśli chodzi o zawodowe doświadczenie. Pracodawca może przy ustalaniu wynagrodzenia brać pod uwagę, nie narażając się na zarzut dyskryminacji, nie tylko okresy wcześniejszego zatrudnienia, ale również charakter uprzednio wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko, profil działalności poprzedniego pracodawcy. Te wszystkie czynniki wpływają bowiem na „przydatność” konkretnej osoby do wykonywania powierzonej mu pracy. Podobnie należy potraktować sytuację, w której wysokość wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę, jest zróżnicowana ze względu na efekty świadczonej przez nich pracy, jeżeli efektywność tę można wykazać w sposób wymierny. Wszystko to stanowi bowiem obiektywne kryteria ustalania wynagrodzeń pracowników świadczących taką samą pracę. Stanowisko to potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2006 r., w którym stwierdzono, że pracodawca ma prawo do różnicowania pensji zatrudnionych ze względu na ilość i jakość wykonywanej pracy (I PK 242/06, Rzeczpospolita (...) s. C5).

Rozstrzygając sprawę o naruszenie równego traktowania w zatrudnieniu nie można pominąć szczególnych zasad, jakie ustawodawca wprowadził w zakresie rozłożenia ciężaru dowodu. Art. 18^{3b} § 1 in fine przenosi ciężar dowodu w tych sprawach na pracodawcę. Zgodnie z ogólną regułą wynikającą z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, a więc na gruncie regulacji zawartej w Kodeksie cywilnym, to pracownik musiałby udowodnić, że naruszona została wobec niego zasada równego traktowania, tymczasem stosownie do art. 18^{3b} § 1 in fine pracownik ma wykazać tylko fakt odmiennego ukształtowania jego sytuacji, zaś pracodawca, jeżeli chce się uwolnić od odpowiedzialności, powinien wykazać, że to zróżnicowanie nie ma charakteru dyskryminacyjnego. Taki rozkład ciężaru dowodu wynika z implementacji do polskiego porządku prawnego dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w

zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 2000.303.16 str. 16, Dz. Urz. UE - sp. 05, t. 4, str. 79). Art. 10 ust. 1 teŹe dyrektywy stanowi, Źe zgodnie z krajowymi systemami sadowymi, Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, Źe nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzeŹrzedaniem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

Należało również podzielić stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „sąd pracy nie moŹe ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeŹeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę, poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminowania z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p.), bo tylko w takiej sytuacji 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 - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami nie mającymi charakteru dyskryminacyjnego.

W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których moŹna wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, Źe przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami” (Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11).

Nadto, Sąd opierając się na poglądzie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „w razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18^{3c} § 1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, Źe kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 in fine k.p.). Przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staŹ pracy, oznacza to konieczność wykazania, Źe miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom (Wyrok SN z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06)”, ustalił, iŹ w przedmiotowej sprawie głównym kryterium zróżnicowania wynagrodzenia był rodzaj wykonywanych obowiązków.

Przenosząc powyŹsze rozważania na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należy, Źe stronie pozwanej udało się skutecznie wykazać brak elementów dyskryminujących przy ustalaniu powódkom ich wynagrodzeń. Mówiąc inaczej strona pozwana udowodniła, Źe różnice jakie zachodziły w wysokości pensji zatrudnionych pielęgniarek, wynikały z przyczyn obiektywnych tj. zakresu rodzaju wykonywanej pracy, ilości wykonywanej pracy, jakości pracy, uciążliwości i obciążenia psycho-fizycznego (związanego z kategoryzacją pacjentów, wykonywaniem określonych dla danej jednostki procedur) i nie były podyktowane czynnikami wymienionymi w art. 18^{3a} § 1 k.p. Wynika to z następujących okoliczności:

Po pierwsze wskazać należy, Źe pielęgniarki zatrudnione w oddziałach w.W.wykonywały pracę o innej specyfikacji i innym natęŹeniu niŹ powódki, będące zatrudnione w O.. Mianowicie na oddziałach w.W.60% pacjentów to chorzy na nowotwory, gdzie przebiegało ich podstawowe leczenie. Im podawało się cytostatyki, chemię, wskutek czego u pacjentów występowały objawy uboczne.

Co więcej, w oddziałach w.W.przeważali pacjenci z kategorii III i IV, tj. wykazujący wzmoŹone zapotrzebowanie na opiekę pielęgniarską oraz intensywnej opieki pielęgniarskiej, podczas gdy w oddziałach w O.najwięcej było pacjentów z minimalnym zapotrzebowaniem na opiekę pielęgniarską oraz o umiarkowanym zapotrzebowaniu na opiekę pielęgniarską. Do tego w.W.na oddziałach było mniej pielęgniarek w stosunku do pacjentów obsługiwanych niŹ w oddziałach w O..

Widoczna była również znaczna różnica w ilości wykonywanych badań laboratoryjnych pomiędzy W., gdzie od stycznia 2011 r. do czerwca 2012 r. wykonano 88 402 badań laboratoryjnych, a O., gdzie wykonano jedynie 13 332 badania laboratoryjne.

Nadto, w.W.z racji większego obłożenia i innej kategorii pacjentów wykonywano znacznie więcej badań endoskopowych, RTG, USG, EKG czy innych gdzie wymagana była pomoc pielęgniarki niż w oddziałach w O.. W.W.pielęgniarki asystowały w wykonywaniu wszystkich zabiegów związanych z chorobami płuc: punkcja opłucnowa, badania diagnostyczne, tomografia, rezonans, zdjęcia RTG endoskopie, spirometria, badanie bezdechu śródsenego.

Ponadto podkreślić również należy, iż podczas krótkiego okresu pobytu pacjenta trzeba było założyć historię choroby, wykonać badania, podawać zlecone leki. W.W.były to czynności zwielokrotnione w stosunku do tych, które mają pielęgniarki w O.. Mianowicie, średni pobyt pacjentów na oddziałach w.W.wynosił 7 dni, podczas gdy w O.pacjent średnio przebywał 12 dni, a w przypadku gruźlicy prątkującej nawet 6 tygodni.

W ocenie Sądu okolicznością kolejną okolicznością, uzasadniającą zróżnicowania wynagrodzenia w stosunku do różnego charakteru wykonywanej pracy było to, że w.W.częściej przetaczało się krew w 2011r. było to **2 300** jednostek krwi, podczas gdy w O.było to **31** jednostek. Dało to **11** przetoczeń w roku na jedną pielęgniarkę w.W., a w O.**1** przetoczenie w roku. Przez cały czas przetaczania pacjent powinien być pod dozorem pielęgniarki.

Istotnym w sprawie była również okoliczność, iż w.W.w przeciwieństwie do O.wykonywano operacje, a z racji charakterystyki oddziałów w.W.umierało trzy razy więcej pacjentów niż w O., co z kolei wiąże się niewątpliwie z większym wysiłkiem psychicznym pielęgniarek w.W.

W ocenie Sądu były to wystarczające przesłanki za zróżnicowaniem wynagrodzenia pielęgniarek pracujących w.W.i pielęgniarek z O., a sposób przedmiotowego zróżnicowania nie budził żadnych wątpliwości.

Ostatecznie Sąd poparł również stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie w jakim „trudno zakwestionować wysokość wynagrodzeń uwzględniając wszystkie kryteria, którymi kieruje się pracodawca ustalając zróżnicowane wynagrodzenia”, tym bardziej, że strona pozwana jasno określiła widełki płacowe w Regulaminie wynagradzania. Również w piśmie z dnia 21 marca 2011r. PIP wskazała, że „trudno jest zakwestionować wysokość wynagrodzeń uwzględniając wszystkie kryteria, którymi kieruje się pracodawca, ustalając zróżnicowane wynagrodzenie. Tym bardziej, że w aneksie nr 8 regulaminu wynagradzania , ustalając w kategoriach zaszeregowania wysokość miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, określono bardzo dużą rozpiętość widełek.” Podobnie Urząd Marszałkowski Województwa Marszałkowskiego, który w swoim piśmie wprawdzie wskazywał na różnice w wynagrodzeniach w obu Jednostkach, ale z drugiej strony zwracał również uwagę na inny charakter pracy w obu Szpitalach.

Uwadze Sądu nie uciekł również fakt, iż powódki nigdy nie kwestionowały kategorii zaszeregowania czy zróżnicowania wynagrodzenia i w tym zakresie oficjalnie nigdy nie toczyło się postępowanie. Dodatkowo żadna ze słuchanych powódek nie złożyła stronie pozwanej wniosku o zmianę miejsca pracy z O.do W., z uwagi na uciążliwość dojazdów. Słuchana na tą okoliczność np. A. K.zeznała „ Nie starałam się o zmianę miejsca zatrudnienia tj. przeniesienia do W.. Nie widziałam powodu aby takie działania podejmować, ponieważ pensja moja była porównywalna do pensji koleżanek w.W., a Szpital w O.jest bliżej mojego miejsca zamieszkania.” Podobnie zeznawały pozostałe powódki co świadczy o tym ,że tak naprawdę nie czuły się dyskryminowane pośrednio w różnicowaniu ich wynagrodzenia. Natomiast bliskie położenie ich miejsca zamieszkania- zakładu pracy, mniejsza ilość i jakość wykonywanych procedur rekompensował różnice w wynagrodzeniu.

Odnosząc się w dalszej części rozważań do obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Pracy oraz Regulaminu Wynagradzania, to zgodnie z jego treścią zaszeregowanie pracowników do odpowiedniej kategorii wynagrodzenia zasadniczego następowało na podstawie tabeli stanowisk, zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych. Natomiast wysokość wynagrodzenia zasadniczego w ramach stawek przewidzianych dla danego stanowiska ustalały strony (pracownik i pracodawca) w umowie o pracę. Pracownikom strony pozwanej przysługiwał również dodatek za staż pracy w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5 % miesięcznego zasadniczego wynagrodzenia. Dodatek ten wzrastał o 1 % po każdym następnym roku aż do 20 % po dwudziestu latach pracy lub więcej. Co więcej, pielęgniarkom zatrudnionym w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii, pielęgniarkom B. Operacyjnego, pielęgniarkom w

Pracownikach Endoskopii przysługiwała premia w wysokości 5 % wynagrodzenia zasadniczego za pracę w trudnych warunkach.

Ponadto, pracownikowi działalności podstawowej posiadającemu stopień naukowy przysługiwał miesięczny dodatek w wysokości:

- 185 zł za tytuł naukowy profesora,
- 125 zł za stopień naukowy doktora habilitowanego,
- 65 zł za stopień naukowy doktora.

Według zaszeregowania stanowisk pracy:

- pielęgniarka oddziałowa należała do XV kategorii zaszeregowania,
- starsza pielęgniarka należała do XIV kategorii zaszeregowania,
- pielęgniarka epidemiologiczna oraz pielęgniarka należała do XIII kategorii zaszeregowania.

Natomiast, stawki wynagrodzenia zasadniczego do 31 grudnia 2009 r. dla XIII, XIV i XV kategorii zaszeregowania zostały określone widełkami w następujących przedziałach:

- dla XIII kategorii zaszeregowania 780 - 1 745 zł brutto miesięcznie,
- dla XIV kategorii zaszeregowania 820 – 1 870 zł brutto miesięcznie,
- dla XV kategorii zaszeregowania 960 – 2 135 zł brutto miesięcznie.

Z dniem 01 stycznia 2010 r. wszedł w życie Aneks nr (...) z dnia 16.11.2009 r. do Regulaminu wynagradzania zmieniający widełki zasadniczego wynagrodzenia według kategorii zatrudnienia:

- dla XIII kategorii zaszeregowania 1 400 - 2 800 zł brutto miesięcznie,
- dla XIV kategorii zaszeregowania 1 450 – 3 200 zł brutto miesięcznie,

dla XV kategorii zaszeregowania 1 550 – 3 500 zł brutto miesięcznie.

W związku z zajmowanymi przez powódki stanowiskami wynagrodzenie każdej z nich zostało określone według kategorii zaszeregowania.

I tak, w związku z zajmowaniem stanowiska starszej pielęgniarki dyplomowanej już w chwili przejęcia, tj. 01 lipca 2008 r. do XIV kategorii zaszeregowania należały powódki: A. G. (1696,00 zł), G. K. (1) (1773,00 zł), A. J. (1696,00 zł), A. K. (1744,00 zł) i U. K. (1773,00 zł).

Wysokości wynagrodzeń za pracę określone w umowach o pracę powódek niewątpliwie zostały prawidłowo osadzone w określonych Regulaminem Wynagradzania widełkach płacowych w ramach kategorii zaszeregowania, do których należały powódki.

Mając powyższe na uwadze należało orzec jak w pkt. I sentencji wyroku.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd nie obciążył powódek kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd orzekł tak w oparciu o art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Zgodnie z wprowadzoną tym przepisem zasadą słuszności należało orzec jak w sentencji.

Orzeczenie o kosztach sądowych znajduje uzasadnienie w przepisie art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w postępowaniu cywilnym, w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

Mając powyższe na uwadze oraz całokształt okoliczności postępowania Sąd nie obciążył powódek na rzecz Skarbu Państwa kosztami sądowymi, od których były zwolnione, o czym orzekł w pkt. III sentencji wyroku.

Z.

1. odnotować,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódek.

W. 4 czerwca 2013r.