

Sygn. akt VII P 1012/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2013 roku

**Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Irena Grymuza
Ławnicy:	Marek Drozd, Elżbieta Niemerzycka
Protokolant:	Magdalena Hałabis

po rozpoznaniu w dniu: 21 marca 2013 roku w L.

sprawy z powództwa: G. G.

przeciwko: S. O. w Z. (...)

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego S. O. w Z. (...) na rzecz powódki G. G. kwotę 26 667,77 zł (dwadzieścia sześć tysięcy sześćset sześćdziesiąt siedem złotych 77/100) z ustawowymi odsetkami od kwoty 20 681,49 zł (dwadzieścia tysięcy sześćset osiemdziesiąt jeden złotych 49/100) z tym, że:

- od kwoty 15 000 zł z odsetkami od dnia 19 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 5000 zł z odsetkami od dnia 6 września 2012 r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 681,49 zł z odsetkami od dnia 14 listopada 2012 r. do dnia zapłaty;

II. oddała powództwo w pozostałej części;

III. koszty procesu pomiędzy stronami wzajemnie znosi;

IV. nieuiszczone koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa;

V. wyrokowi w pkt I-szym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności od kwoty 7813,14 zł (siedem tysięcy osiemset trzynaście złotych 14/100).

Sygn. akt. VII P 1012/12

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 grudnia 2011 roku powódka G. G. domagała się zasądzenia od pozwanego Skarbu Państwa, reprezentowanego przez Prezesa S. O. w Z. (...) kwoty około 20 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż jest sędzią S. O. w Z. (...) od dnia 7 października

2002 roku. Na styczeń 2009 r. legitymowała się łącznym stażem wykonywania obowiązków sędziego, wynoszącym 17 lat, w tym 8 lat w S. (1). Inni sędziowie powołani na stanowisko sędziego S. O. znacznie później bo w 2004 r. i 2009 r. a zatem legitymujący się krótszym stażem wykonywania obowiązków sędziego S. O. otrzymali wyższe wynagrodzenie niż powódka. Powódka otrzymała bowiem w styczniu 2009 r., stawkę V, w sytuacji gdy sędziowie ci otrzymali stawkę awansową wyższą. Na skutek działań pracodawcy powódka straciła kwotę około 20 000 zł (utracone zarobki z tytułu otrzymania stawki V zamiast stawki VI, dodatek za wysługę lat oraz 13 pensja za lata 2009-2011 r.). W ocenie powódki działanie pozwanego należy uznać za dyskryminacyjne, stawiające ją w gorszej sytuacji niż sędziowie o mniejszym stażu pracy. Takie postępowanie jest zakazane przez art. 11<sup>(3)</sup> kp z uwagi na wypłatę niższego wynagrodzenia. W dniu 6 grudnia 2011 r. powódka wystąpiła do Prezesa S. O. w Z. (...) z wezwaniem do wyrównania wynagrodzenia wg stawki VI, ale otrzymała decyzję odmowną (pozew k. 1-2).

W odpowiedzi na pozew pozwany S. O. w Z. (...) nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie.

W uzasadnieniu podniósł, iż określił wynagrodzenie powódki, stosownie do treści art. 91§2 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. prawo o ustroju sądów powszechnych – w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 20 marca 2009 roku o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 56, poz. 459). Przepisy tej ustawy miały zastosowanie od dnia 1 stycznia 2009 r. Powódka na ten dzień legitymowała się stażem ogólnym 17 lat 11 miesięcy, w tym 6 lat 1 miesiąc i 19 dni jako sędzia sądu okręgowego. Zgodnie z zapisem art. 10 ust. 1 ustawy uwzględnienie ogólnego stażu pracy nie mogło stanowić podstawy ustalenia wynagrodzenia zasadniczego sędziego sądu okręgowego w stawce szóstej i siódmej. Tak więc biorąc pod uwagę staż powódki w sądzie okręgowym, została ona zakwalifikowana, zgodnie z załącznikiem do ustawy, do stawki piątej. Zachowaniu pracodawcy nie można zatem przypisać cechy bezprawności a to jest warunkiem zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy. W ocenie pozwanego dyferencjacja spraw pracowniczych może też być usprawiedliwiona cechą relevantną, natomiast dyskryminacja stanowi nierówne traktowanie, spowodowane zabronionym przez ustawę kryterium. Pozwany pokreślił też, iż stosowanie obowiązujących przepisów nie może prowadzić do naruszenia zasady równego traktowania (odpowiedź na pozew k. 46-49).

W piśmie procesowym z dnia 2 listopada 2012 r. i 22 grudnia 2012 r. powódka sprecyzowała i rozszerzyła powództwo domagając się łącznie od pozwanego kwoty 26 917 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 20 681,49 zł od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty (pisma k. 69-72, k.83).

Na rozprawie w dniu 22 stycznia 2013 r. powódka usunęła także sprzeczności w oznaczeniu pozwanego, zawarte w pozwie, wskazując, iż pozwanym jest S. O. w Z. (...).

### **Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:**

Powódka G. G. została mianowana asesorem sądowym Sądu Wojewódzkiego w Z. (...) w dniu 1 lutego 1991 r. W dniu 14 grudnia 1992 r. powódka została powołana na stanowisko Sędziego Sądu Rejonowego w Z. (...), zaś w dniu 13 listopada 2002r. na stanowisko sędziego S. O. w Z. (...) ( część B akt osobowych powoda, mianowanie – k. 117, postanowienie o powołaniu k. 132,k. 196,197).

Pismem z dnia 23 kwietnia 2009 roku Prezes S. O. w Z. (...), na podstawie art. 10 ust. 1-3 ustawy z dnia 20 marca 2009 roku o zmianie ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 56, poz. 459) ustalił wynagrodzenie zasadnicze powódki z dniem 1 stycznia 2009 roku w stawce piątej; przy zastosowaniu mnożnika 2,50 przeciętnego wynagrodzenia w drugim kwartale 2008 roku wynoszącego 2.951,36 zł, tj. w kwocie 7.378,40 zł miesięcznie (pismo – k. 228 część B akt osobowych powoda).

Na dzień 1 stycznia 2009 roku staż ogólny powódki na stanowisku sędziego wynosił 17 lat i 11 miesięcy. Natomiast staż pracy powódki na stanowisku sędziego S. O. w Z. (...) wynosił wówczas 6 lat 1 miesiąc i 19 dni (zestawienie – k. 53 bezsporne).

Na dzień 1 stycznia 2009 roku w S. (1) w Z. (...) było zatrudnionych 24 sędziów. Czterech z nich otrzymało szóstą stawkę wynagrodzenia w dniu 1 stycznia 2009 r. Byli to H. B., Z. Ł., U. Z. oraz T. B.. Każda z tych osób miała staż pracy ogólny jak i w sądzie okręgowym znacznie dłuższy od powódki. Jednakże w ciągu kolejnych miesięcy 2009 r., na skutek zastosowania przez pozwanego pracodawcę mechanizmu ustawy z dnia 20 marca 2010 r., stawkę VI nabyło pięciu następnych sędziów. Jeden z nich - A. S. nabył stawkę szóstą w dniu 14 kwietnia 2009 r., w sytuacji gdy jego staż pracy (liczony analogicznie jak staż powódki) wynosił 17 lat 11 miesięcy (staż ogólny) i 4 lata 8 miesięcy i 18 dni w sądzie okręgowym. Inny sędzia U. B. nabyła stawkę szóstą w dniu 22 września 2009 r. w sytuacji, gdy jej staż wynosił odpowiednio 18 lat, 2 miesiące i 4 lata, 3miesiące 10 dni (zestawienie k. 51-55).

Powódka, legitymująca się dłuższym stażem od ostatnio wymienionych, stawkę szóstą nabyła dopiero z dniem 13 listopada 2012 r., po upływie 10 letniego stażu pracy na stanowisku sędziego S. O. w Z. (...) (bezsporne-pismo k. 81)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił, w oparciu o powołane dowody z dokumentów, znajdujące się w aktach sprawy i aktach osobowych powódki, które nie były kwestionowane przez strony.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że okoliczności stanu faktycznego nie były w niniejszej sprawie sporne. Sporna była jedynie jego ocena prawna. Sąd obdarzył wiarą w całości zeznania powódki, gdyż są zgodne z dokumentami złożonymi w sprawie.

#### **Sąd Rejonowy, zważył co następuje:**

W dniu 21 kwietnia 2009 roku weszła w życie – z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2009 roku, ustawa z dnia 20 marca 2009 roku o zmianie ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 56, poz. 459).

Zgodnie z art. 10 ust. 1 tej ustawy, z dniem 1 stycznia 2009 roku wynagrodzenia zasadnicze sędziów sądów rejonowych określa się w stawkach od pierwszej do czwartej, wynagrodzenia zasadnicze sędziów sądów okręgowych - w stawkach od czwartej do siódmej, a wynagrodzenia zasadnicze sędziów sądów apelacyjnych - w stawkach od siódmej do dziewiątej, według zasad określonych w ust. 2-4.

Przepis art. 10 ust. 2 tej ustawy stanowi, że stawkę wynagrodzenia zasadniczego sędziego ustala się uwzględniając staż pracy sędziego na stanowisku zajmowanym w dniu 1 stycznia 2009 roku, a jeżeli jest to korzystniejsze - staż pracy sędziego na wszystkich dotychczas zajmowanych stanowiskach sędziowskich lub prokuratorskich (ogólny staż pracy); uwzględnienie ogólnego stażu pracy nie może jednak stanowić podstawy ustalenia wynagrodzenia zasadniczego sędziego sądu okręgowego w stawce szóstej i siódmej, a w przypadku sędziego sądu apelacyjnego - w stawce dziewiątej i dziesiątej. Staż pracy na zajmowanym stanowisku oraz ogólny staż pracy, niezbędny do uzyskania poszczególnych stawek wynagrodzenia zasadniczego, określa tabela, stanowiąca załącznik nr 3 do niniejszej ustawy.

stanowisko	staż pracy na danym stanowisku	ogólny staż pracy	stawka wynagrodzenia zasadniczego
sędzia sądu rejonowego	do 5 lat	do 5 lat	pierwsza
powyżej 5 do 10 lat	powyżej 5 do 10 lat	druga	
powyżej 10 do 15 lat	powyżej 10 do 15 lat	trzecia	

powyżej 15 lat	powyżej 15 lat	czwarta	
sędzia sądu okręgowego	do 5 lat	do 15 lat	czwarta
powyżej 5 do 10 lat	powyżej 15 lat	piąta	
powyżej 10 do 15 lat	nie uwzględnia się	szósta	
powyżej 15 lat	nie uwzględnia się	siódma	
sędzia sądu apelacyjnego	do 5 lat	do 25 lat	siódma
powyżej 5 do 10 lat	powyżej 25 lat	ósma	
powyżej 10 do 15 lat	nie uwzględnia się	dziewiąta	
powyżej 15 lat	nie uwzględnia się	dziesiąta	

Natomiast z art. 10 ust. 3 tej ustawy wynika, że do ogólnego stażu pracy wlicza się okres powierzenia pełnienia czynności sędziowskich na stanowisku asesora sądowego, a także czas pozostawania poza zawodem sędziowskim, jeżeli spowodowane było to represjami za polityczną postawę sędziego, o ile powrót do zawodu nastąpił nie później niż do 31 grudnia 1990 roku.

Z art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 roku - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. Nr 98 poz.1070, w wersji określonej ustawą z dnia 20 marca 2009 roku) wynika zaś, że wysokość wynagrodzenia sędziów, zajmujących równorzędne stanowiska sędziowskie, różnicuje staż pracy lub pełnione funkcje. W § 1c tego przepisu wskazano, że podstawę ustalenia wynagrodzenia zasadniczego sędziego w danym roku stanowi przeciętne wynagrodzenie w drugim kwartale roku poprzedniego, ogłaszane w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski" przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353, z późn. zm.), z zastrzeżeniem § 1d.

W art. 91a § 1 tej ustawy (w wersji określonej ustawą z 20 marca 2009 roku) wskazano natomiast, że sędziemu obejmującemu stanowisko w sądzie rejonowym przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w stawce pierwszej. Sędziemu obejmującemu stanowisko w sądzie okręgowym przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w stawce czwartej, a jeżeli na niższym stanowisku otrzymywał już wynagrodzenie w stawce czwartej albo piątej - przysługuje mu wynagrodzenie zasadnicze w stawce, odpowiednio, piątej albo szóstej. Sędziemu obejmującemu stanowisko w sądzie apelacyjnym przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w stawce siódmej, a jeżeli na niższym stanowisku otrzymywał już wynagrodzenie w stawce siódmej albo ósmej - przysługuje mu wynagrodzenie zasadnicze w stawce, odpowiednio, ósmej albo dziewiątej. Paragraf 2 tego przepisu stanowi, że jeżeli przed objęciem stanowiska sędziowskiego sędzia zajmował inne, odpowiednio równorzędne, stanowisko sędziowskie lub prokuratorskie, na obejmowanym stanowisku przysługuje mu wynagrodzenie zasadnicze w stawce nie niższej od stawki, w której przysługiwało mu na stanowisku zajmowanym poprzednio. W przepisie art. 91a § 3 tej ustawy wskazano, że wynagrodzenie zasadnicze sędziego określa się w stawce bezpośrednio wyższej po upływie kolejnych pięciu lat pracy na danym stanowisku sędziowskim.

Natomiast, stosownie do postanowień art. 91a § 4 ustawy, do okresu pracy na stanowisku sędziego sądu rejonowego dolicza się okres powierzenia pełnienia czynności sędziowskich na stanowisku asesora sądowego.

Z art. 91a § 5 tej ustawy wynika, że sędziemu, któremu z chwilą objęcia stanowiska w sądzie okręgowym przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w stawce czwartej albo piątej, a także sędziemu, któremu z chwilą objęcia stanowiska w sądzie apelacyjnym przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w stawce siódmej albo ósmej do okresu pracy niezbędnego do uzyskania wynagrodzenia w stawce bezpośrednio wyższej zalicza się okres pracy na stanowisku bezpośrednio niższym, w którym sędziemu przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w stawce, odpowiednio, trzeciej albo czwartej, szóstej albo siódmej.

Zgodnie zaś z treścią art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp, 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. Norma ta powtarza i uzupełnia zakaz dyskryminacji określony w sposób ramowy w art. 11<sup>3</sup> kp.

Powołany przepis reguluje kwalifikowaną formę nierównego traktowania

w zatrudnieniu – dyskryminację, w odróżnieniu od formy prostej - nierównego traktowania określonej w art. 11<sup>2</sup> kp. Nierówne traktowanie polega bowiem na odmiennym traktowaniu osób znajdujących się w takiej samej sytuacji, zaś dyskryminacja polega dodatkowo na tym, że następuje to z uwagi na cechę pracownika, np wiek, płeć, rasę lub niedozwolone kryterium, np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze lub na czas określony (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 14/07, OSNP z 2008 roku, nr 21-22 poz. 311).

Stosownie natomiast do treści art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Z kolei, najistotniejszy w niniejszej sprawie art. 18<sup>3c</sup> § 1 kodeksu pracy stwierdza, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Mając na uwadze powyższe, nie można mieć wątpliwości, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego sędziego jest zależna tylko i wyłącznie od stażu pracy (por. art. 91 ust. 1 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych). Pojęcie „staż pracy” może być różnie rozumiane. Można tak określać cały okres zatrudnienia danego pracownika (tzw. ogólny staż pracy, czyli staż pracy u wszystkich pracodawców), jak i też np. staż pracy u danego pracodawcy (tzw. zakładowy staż pracy), jak i też staż pracy u określonych pracodawców (np. staż pracy tylko w sądownictwie). Ustawodawca, wprowadzając w art. 91 ust. 1 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych, pojęcie „staż pracy” miał na uwadze: staż pracy na stanowisku sędziego (z włączeniem okresu powierzenia pełnienia czynności sędziowskich na stanowisku asesora sądowego) czyli „ogólny staż pracy” oraz staż pracy w danym sądzie czyli „staż pracy na danym stanowisku” (por. załącznik nr 3 do ustawy z 20 marca 2009 roku). Z powyższego wynika, że im dłuższy dany sędzia ma ogólny staż pracy, jak i staż pracy na danym stanowisku, to powinien otrzymywać wyższe wynagrodzenie zasadnicze. Nie można się zatem zgodzić z twierdzeniem, że w przedmiotowej sprawie cechą istotną (relewantną)

różnicującą wynagrodzenia sędziów jest tylko posiadany przez sędziego ogólny staż pracy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego sędziów zależy bowiem zarówno od stażu pracy sędziego na danym stanowisku, jak i ogólnego stażu pracy, w rozumieniu cyt. powyżej ustawy. Te dwie przesłanki powinny być brane pod uwagę łącznie, przy ustalaniu wynagrodzenia sędziego. W tabeli, która stanowi załącznik nr 3 do ustawy z dnia 20 marca 2009 roku, wskazano, że przy ustalaniu stawki zaszeregowania V dla sędziego sądu okręgowego uwzględnia się staż pracy na danym stanowisku (powyżej 5 do 10 lat), ogólny staż pracy powyżej 15 lat, zaś przy ustalaniu stawki zaszeregowania VI, uwzględnia się staż pracy na danym stanowisku powyżej 10 do 15 lat, a ogólnego stażu pracy nie uwzględnia się. Ustawodawca najpierw zatem (por. art. 91 § 1 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych) ustalił dwie przesłanki, w oparciu o które określa się wynagrodzenia dla sędziów, czyli ogólny i zakładowy staż pracy, a następnie nakazał – przy określaniu wynagrodzeń pewnej grupy sędziów – stosować tylko jedną z tych przesłanek. Tym samym sam ustawodawca doprowadził do nierównego traktowania pracowników (sędziów) przy wynagradzaniu.

Z ustaleń dokonanych w toku sprawy wynika, że w pozwanym S. (1) w Z. (...) są zatrudnieni sędziowie, którzy uzyskali znacznie wcześniej szóstą stawkę awansową mimo, iż ich staż pracy zarówno ogólny jak i w sadzie okręgowym był porównywalny lub krótszy. Są to A. S. oraz U. B.. Ta ostatnia osoba wprawdzie legitymowała się ponad miesięcznym stażem ogólnym dłuższym od powódki (18 lat i 2 miesiące), ale uzyskała stawkę szóstą już 22 września 2009 r., w sytuacji gdy G. G. na taką stawkę czekała aż do listopada 2012 r.

Z powyższego wynika, że powódka była nierówno traktowana w wynagradzaniu (art. 18<sup>3</sup>kp).

Skoro ustawodawca sam określił, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego sędziów, zajmujących równorzędne stanowiska sędziowskie ma różnicować staż pracy (por. art. 91 § 1 ustawy- Prawo o ustroju sądów powszechnych), to literalna wykładnia tego przepisu w kontekście ustaleń dokonanych w niniejszej sprawie prowadzi do wniosku, że cel ten został zaprzeczony. Zgodzić się przy tym należy z tym, że orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, jak i Sądu Najwyższego, dopuszcza dyferencjację uprawnień podmiotów usprawiedliwioną wyłącznie obiektywnymi przesłankami. Sąd Rejonowy nie znajduje natomiast żadnych przesłanek do uznania, że powód powinien otrzymywać niższe wynagrodzenie od sędziów, zatrudnionych w tym samym sądzie, a którzy mają krótszy staż pracy. Zgodzić się wobec tego należy z tym, że powód jest traktowany pod względem wysokości wynagrodzenia za pracę gorzej niż inni pracownicy wykonujący taką samą pracę u pozwanego pracodawcy. Wymaga przy tym jednak podkreślenia fakt, że to nie pozwany pracodawca, czyli S. O. w Z. (...) spowodował, że do tej sytuacji doszło. To ustawodawca określił takie zasady wynagradzania sędziów, których skutkiem było nierówne ich traktowanie w zatrudnieniu. Pozwany pracodawca był zobowiązany stosować się do wprowadzonych ustawą z dnia 20 marca 2009 roku zasad wynagradzania sędziów, jak również do interpretacji przepisów tej ustawy dokonanej przez Ministerstwo Sprawiedliwości.

Jeżeli jednak sąd pracy uzna, że na skutek wprowadzenia dyskryminujących przepisów w zakresie wynagradzania, doszło do nierównego traktowaniu pracownika w zatrudnieniu, może zasądzić na rzecz takiego pracownika odszkodowanie. Sąd ma przy tym prawo zakwestionować, jako naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie tylko postanowienia umów o pracę ale także innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy. Dotyczy to także zapisów ustawowych, jeżeli mają one charakter dyskryminujący (prowadzą do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu) - art. 18§3 kp. Dla przykładu, w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. sygn. akt. I PK 242/06 (publ. Lex nr 272249) Sąd Najwyższy wskazał na możliwość zakwestionowania w oparciu o powołany przepis art. 18§3 kp wysokości wynagrodzenia radcy prawnego, określonego zgodnie z rozporządzeniem. Z kolei w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 lutego 2011 r. sygn. akt. I PK 246./10 (publ. Lex nr 798246) Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż wynagrodzenia za pracę, co do zasady nie może ukształtować sąd pracy. Określają je bowiem akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze, układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania oraz umowa o pracę. Wyjątki w tym zakresie wprowadzają jednak przepisy o nierównym traktowaniu pracowników (dyskryminacji).

Tym samym nie trafne jest stanowisko pozwanego, że przepisy ustawy nie mogą być dyskryminujące a „z dyskryminacją mamy do czynienia tylko w przypadku zastosowania kryterium niedozwolonego przez ustawę”.

Podobnie nietrafny jest zarzut, że pozwanemu nie można przypisać cech bezprawności, bo zastosował przepisy ustawy. Bezprawność pozwanego polegała na zastosowaniu art. 10 ust. 5 analizowanej ustawy z dnia 20 marca 2010 r., w sytuacji gdy przepis ten narusza nakaz równego traktowania w wynagradzaniu, określony w art. 18 3c kodeksu pracy. Jak to zostało wykazane, analizowana ustawa doprowadziła do nierównego traktowania pracowników. Można się zgodzić z pozwanym pracodawcą, iż zamiarem ustawodawcy nie było dyskryminowanie sędziów, wynikało to raczej z braku umiejętności przewidzenia jej skutków.

Zgodnie z art.18<sup>3d</sup> kp, osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Jak wskazał Sąd Najwyższy, w powoływanym już wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. I PK 242/06 (teza I, zdanie 2): „w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (art. 18<sup>3d</sup> k.p.).

W tym miejscu należy wskazać, iż w ocenie Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia ze zwykłą formą nierównego traktowania. Dochodzi do niego tam gdzie pracodawca w sposób niezamierzony różnicuje wynagrodzenie pracowników, wykonujących taką samą pracę, bez obiektywnych podstaw ku temu - art.11<sup>2</sup> kp i art. 18<sup>3c</sup> kodeksu pracy. Jak wyjaśnił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2011 r. sygn. akt. II PK 77/11 (publ. M.P.Pr. 2012/3/149-152) „nie stanowi dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (art. 11<sup>2</sup> KP)”. Z kolei w wyroku z dnia 3 grudnia 2009 r. sygn. akt. II PK 148/09 (publ. LEX nr 1108511) tak wyjaśnił, te różnice: „zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników (art. 112 k.p.) i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów. Oznacza to a contrario, że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuważane za dyskryminujące”.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie działanie pracodawcy nie było nastawione na dyskryminację określonej grupy sędziów z uwagi na wiek, płeć, czy inne ich cechy, związane z osobą powódki lub warunkami jej zatrudnienia. Po prostu zastosowanie wadliwych przepisów ustawy doprowadziło do niezamierzonego skutku w postaci zróżnicowania wynagrodzenia osób wykonujących tę samą pracę.

Powódka wprawdzie w toku procesu powoływała się na dyskryminację, jednak w swoich zeznaniach wyjaśniła, iż w jej ocenie wynikała ona z zastosowania ustawy. Wskazała też, iż dla niej nierówne traktowanie i dyskryminacja to jest to samo (zeznania k. 99v..). Powyższe pozostaje jednak bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Zgodnie z zasadą „da mihi factum dabo tibi ius” to sąd decyduje o zastosowaniu odpowiedniej podstawy prawnej. Brak formy kwalifikowanej nakazuje przyjąć formę zwykłą nierównego traktowania.

Trzeba też stwierdzić, iż kodeks pracy, dając wyraźne rozróżnienie tych pojęć (art. 11<sup>2</sup> kp i art. 11<sup>3</sup> kp) w większości skupia się jednak na formie kwalifikowanej nierównego traktowania czyli dyskryminacji (Dział II a „Równe traktowanie w zatrudnieniu”). O ile przepisy dotyczące formy kwalifikowanej nierównego traktowania dokładnie regulują rozkład ciężaru dowodu w tym zakresie (art. 18 3<sup>b</sup> kp) oraz sankcję w postaci odszkodowania (art. 18<sup>3d</sup> kp) o tyle brak jest takich wyraźnych regulacji, co do formy zwykłej. Nie ulega przy tym wątpliwości, że skoro kodeks pracy wprowadza nakaz równego traktowania to powinna być określona również sankcja za jego naruszenie.

Dlatego Sąd orzekający w niniejszej sprawie nie podziela poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r. sygn. akt. II PK 180/06 (publ. OSNP 2008/3-4/43) iż „przepisy Kodeksu Pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania nie spowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji - art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p.” (podobnie SN w wyroku z dnia 18 sierpnia 2009 r. I PK 28/09). O ile można jeszcze uznać, iż w sprawie o nierówne traktowanie nie obowiązuje ciężar dowodu określony w

art. 18<sup>3b</sup> §1 kp, o tyle należy przyjąć, że pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności, jeżeli wykaże, że kierował się obiektywnymi powodami. Podobnie z braku odrębnej regulacji należy jako podstawę zasądzenia odszkodowania zastosować art. 18<sup>3d</sup> kp, gdyż w przeciwnym wypadku pracownik nie mógłby dochodzić żadnych roszczeń poza ustaleniem, iż zastosowane wobec niego regulacje są nieważne, gdyż naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18§3 kp). Nadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego można odnaleźć również taki pogląd, iż przepisy te znajdują zastosowanie także w przypadku „zwykłego” nierównego traktowania. Dla przykładu w wyroku z dnia 3 września 2010 r. w sprawie I PK 72/10 (publ. LEX 72/10) Sąd ten stwierdził: „pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22)”. Trzeba zaznaczyć, iż wymieniona sprawa dotyczyła także nierównego traktowania w wynagradzaniu a powód nie wskazywał żadnego kryterium dyskryminacji.

Niezależnie od powyższego należy stwierdzić, iż mimo, że art. 18<sup>3d</sup> kp został usytuowany w dziale II Kodeksu Pracy „nierówne traktowanie” (zdefiniowanym w § 2 art.18<sup>3a</sup> jako niedyskryminowanie z przyczyn określonych w §1) to należy go odnieść nie tylko do zakazu dyskryminacji. Przepis ten jest bowiem umiejscowiony zaraz za przepisem art. 18<sup>3c</sup> kp. Ten z kolei wyraźnie stwierdza w§1, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, bez odwołania się do jakichkolwiek przyczyn różnicowania. W ocenie Sądu, art. 18<sup>3c</sup> kp, choć umiejscowiony wśród przepisów o dyskryminacji, odnosi się do zwykłej formy nierównego traktowania. Tym samym naruszenie wyrażonej w nim zasady - prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę uprawnia do zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy.

Powódka w niniejszym procesie domagała się (po rozszerzeniu powództwa) kwoty 26 917 zł wraz z ustawowymi odsetkami wyłącznie od kwoty 20 681,49 zł. Jednocześnie nie kwestionowała wyliczenia pozwanego, co do utraconych przez siebie zarobków. Z wyliczeń tych wynika, iż różnica w wynagrodzeniu powódki wraz z pochodnymi (przy założeniu iż powinna otrzymać stawkę szóstą od 1 stycznia 2009 r.) wyniosła w okresie od 1 stycznia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. 22 673,70 zł (zestawienie k.66).

Jednocześnie powódka wyjaśniła, iż za rok 2009 ogranicza swoje żądanie do kwoty 20 681,49 zł za okres od 22 kwietnia 2009 r., gdyż tak przyjęła pierwotnie w pozwie. Natomiast za okres kolejny domagała się kwoty 6236,04 zł, ale nie kwestionowała wyliczenia tej należności na niższą kwotę 5986,28 zł, dokonanego przez pozwanego (zeznania powódki k. 99v., zestawienie k.82).

Tym samym zasądzona należność stanowi kwotę 26 667,77 zł (20 681,49 zł + 5986,28 zł).

Odsetek od odszkodowania powódka domagała się od dnia wniesienia pozwu, z tymże jedynie od kwoty 20 681,49 zł (k.70, k. 99v.). Jak wynika z akt osobowych powódki (k. 240) powódka wezwała pozwanego pracodawcę do zapłaty kwoty 15 000 zł w dniu 6 grudnia 2011 r. Ponieważ jednak w sprawie domagała się odsetek od dnia wniesienia pozwu, co nastąpiło w dniu 19 grudnia 2011 r. od tej daty należało ustalić odsetki od 15 000 zł. Od kwoty 5000 zł (pozostała część z 20 000 zł dochodzonych pozwem) należało odsetki ustalić od doręczenia pozwu (tj. wezwania dłużnika do spełnienia świadczenia - art.455 kc w zw. z art. 300 kp). Od pozostałej części kwoty dochodzonej pozwem odsetki przysługują od dnia rozszerzenia powództwa ponad 20 000 zł (tj. od dnia 14 listopada 2012 r. (k.76).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc do kwoty stanowiącej wartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, wynikającego z zaświadczenia złożonego przez pozwanego pracodawcę.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd oparł na treści art. 98§1 i 2 kpc, nie obciążając jednak kosztami pozwanego, gdyż powódka nie wykazała aby poniosła jakiegokolwiek koszty w sprawie.



Postanowieniem z dnia 21 marca 2013 r. Sąd odmówił odrzucenia pozwu w sprawie z uwagi na niedopuszczalność drogi sądowej (wniosek pełnomocnika pozwanego k. 100), gdyż sprawa o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, należy do kategorii spraw ze stosunku pracy, o jakich mowa w art. 476§1 pkt. 1 kpc.

Z tych też względów i na podstawie powołanych przepisów Sąd Rejonowy, orzekł jak w sentencji wyroku.