

Sygn. akt VII P 412/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2013 roku

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Renata Borek – Buchajczuk

Ławnicy: Anna Piwońska, Henryk Wyszyński

Protokolant: sekr. sąd. Anna Herzog

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 maja 2013 roku w L.

sprawy z powództwa T. Ł. (1)

przeciwko S. O. w L. (...)

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

I. zasądza od S. O. w L. (...) na rzecz T. Ł. (1) kwotę (...),65 (pięć tysięcy siedemset pięćdziesiąt jeden złotych, sześćdziesiąt pięć groszy) złotych wraz z ustawowymi odsetkami w wysokości 13% od dnia 14 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty, z zastrzeżeniem możliwości zmiany wysokości stopy procentowej odsetek ustawowych do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu;

II. oddala powództwo w pozostałej części;

III. oddala wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, w tym postępowania apelacyjnego oraz wniosek powódki o zasądzenie kosztów procesu;

IV. oddala wniosek pozwanego o zwrot spełnionego świadczenia;

V. przejmuje na rachunek Skarbu Państwa brakującą opłatę sądową od pozwu oraz opłatę sądową od apelacji, od uiszczenia której powódka i pozwany byli zwolnieni z mocy ustawy.

Sygn. akt. VII P 412/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 30 grudnia 2012 r. powódka T. Ł. (1) domagała się od pozwanego Prezesa S. O. w L. (...) zasądzenia kwoty 13 378,52 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wezwania pozwanego do zapłaty żądanej kwoty.

Powódka sprecyzowała w dniu 31 maja 2012 r. oznaczenie pozwanego wskazując, że pozwanym w sprawie jest S. O. w L. (...) reprezentowany przez Prezesa S. O. w L. (...) (k. 35).

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż pozostawała w stosunku pracy z pozwanym S. O. w L. (...) na podstawie mianowania od dnia 27 sierpnia 1997 r. Powódka pracowała na stanowisku sędziego od dnia 20 czerwca 1976 r. W dniu mianowania do S. O. posiadała 21 letni staż pracy na stanowisku sędziego. W dniu 14 stycznia 2009 r. jej staż pracy w S. O. w L. (...) wynosił 12 lat, a ogólny 35 lat, co oznacza, że nabyła prawo do VII stawki a otrzymała w stawce

VI. Z uwagi na powyższe, według powódki, postępowanie pozwanego względem niej ma charakter dyskryminacyjny, stawiając powódkę w gorszej sytuacji niż innych sędziów z mniejszym stażem pracy, zarówno ogólnym jak i w S. O..

W odpowiedzi na pozew S. O. w L. (...) nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie oraz przyznanie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, iż powódka T. Ł. (1) pełniła obowiązki sędziego w S. O. w L. (...) od dnia 28 sierpnia 1997 r.

Z dniem 1 grudnia 2011 r. powódka została przeniesiona w stan spoczynku. Pozwany wyjaśnił, że wynagrodzenie powódki zostało ustalone zgodnie z art. 10 ust. 1-3 ustawy z dnia 20 marca 2009 r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 56 po 459) z dniem 1 stycznia 2009 r. w stawce VI. Pozwany podniósł, że pomimo posiadania przez powódkę ogólnego stażu pracy dłuższego niż 15 lat wyższa stawka wynagrodzenia zasadniczego nie mogła zostać przyznana z uwagi na treść powołanych przepisów. Ze względu na ogólny staż pracy (powyżej 15 lat) sędziemu sądu okręgowego mogła być przyznana bowiem co najwyżej V stawka wynagrodzenia zasadniczego. Pozwany podkreślił także, że przepisy przejściowe zawarte w ustawie, w tym art. 10 nakazujący ustalić wynagrodzenie zasadnicze sędziów w odpowiedniej stawce, miały jednorazowe zastosowanie i nakazywały ustalić wynagrodzenie wstecznie na dzień 1 stycznia 2009 r. i tylko na ten dzień. Stosowanie się przez pracodawcę do obowiązujących przepisów nie może być, zdaniem pozwanego, uznane za przejaw dyskryminacji.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Powódka T. Ł. (2) została mianowana asesorem sądowym w okręgu S. O. (wówczas Wojewódzkiego) w L. z dniem 23 września 1974 r.

W dniu 20 czerwca 1976 r. została powołana na stanowisko Sędziego S. R.

we W.. W dniu 27 sierpnia 1997 r. powódka została powołana na stanowisko sędziego S. O. (wówczas Wojewódzkiego) w L. (akta osobowe powódki, część B - mianowanie k. 108, uchwała k. 170, akt powołania k. 459-460).

Pismem z dnia 22 kwietnia 2009 r. Prezes S. O. w L. (...) na podstawie art. 10 ust. 1-3 ustawy z dnia 20 marca 2009 r. 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 r. w stawce VI, przy zastosowaniu mnożnika 2,65 przeciętnego wynagrodzenia w drugim kwartale 2009 r. wynoszącego 3081,48 zł w kwocie 8165,92 zł miesięcznie (akta osobowe powódki, część B-pismo k. 567).

W dniu 1 stycznia 2009 r. staż ogólny powódki (uwzględniający pełnienie czynności sędziowskich na stanowisku asesora sądowego) wynosił 34 lata, 3 miesiące i 10 dni. Natomiast staż pracy na stanowisku Sędziego S. O. w L. (...) wynosił 11 lat

4 miesiące i 6 dni. Piętnastoletni staż pracy powódki w s. o., uprawniający zgodnie z powoływaną ustawą do stawki siódmej upływałby w dniu 27 sierpnia 2012 r.

Na dzień 1 stycznia 2009 r. w S. O. w L. (...) było zatrudnionych ponad 100 sędziów. Dwudziestu z nich otrzymało w tej dacie VI stawkę wynagrodzenia zasadniczego. Należeli do nich:

1. A. A., który miał staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 16 lat, 2 miesiące i 1 dzień, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 11 lat, 11 miesięcy i 7 dni,
2. J. C., która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 32 lata, 3 miesiące i 2 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 11 lat, 11 miesięcy i 8 dni,
3. J. D., który miał staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 20 lat, 2 miesiące i 17 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 11 lat, 9 miesięcy i 10 dni,

4. A. F. (1), która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 22 lata, 9 miesięcy i 9 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 12 lat, 6 miesięcy i 12 dni,
5. M. K. (1), która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 34 lata, 3 miesiące i 10 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 11 lat, 4 miesiące i 4 dni,
6. E. W. (1), która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 22 lata, 2 miesiące i 1 dzień, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 13 lat, 6 miesięcy i 18 dni,
7. A. K., który miał staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 17 lat, 1 miesiąc i 24 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 10 lat, 10 miesięcy i 27 dni,
8. B. K., która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 26 lat, 4 miesiące i 1 dzień, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 12 lat, 8 miesięcy i 27 dni,
9. M. K. (2), która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 19 lat, 19 miesięcy i 2 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 11 lat, 11 miesięcy i 7 dni,
10. E. Ł., która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 20 lat, 5 miesięcy i 1 dzień, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 11 lat, 11 miesięcy i 7 dni,
11. A. M., który miał staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 32 lat i 17 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 14 lat, 2 miesiące i 21 dni,
12. M. P., która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 22 lata, 6 miesięcy i 2 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 11 lat, 11 miesięcy i 7 dni,
13. I. J., która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 29 lat, 9 miesięcy i 17 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 14 lat, 11 miesięcy i 6 dni,
14. J. R., który miał staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 24 lata, 1 miesiąc i 17 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 13 lat, 6 miesięcy i 18 dni,
15. M. S. (1), która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 19 lat, 3 miesiące i 1 dzień, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 11 lat, 11 miesięcy i 7 dni,
16. M. S. (2), który miał staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 17 lat, 8 miesięcy i 25 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 11 lat, 9 miesięcy i 1 dzień,
17. A. Ś. który miał staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 19 lat, 9 miesięcy i 1 dzień, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 13 lat, 1 miesiąc i 28 dni,
18. M. T. (1), który miał staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 25 lat, 9 miesięcy i 2 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 13 lat, 6 miesięcy i 18 dni,
19. E. W. (2), która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 23 lata, 2 miesiące i 10 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 12 lat, 6 miesięcy i 1 dzień,
20. K. W., który miał staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 19 lat, 10 miesięcy i 25 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 14 lat, 5 miesięcy i 18 dni,

Natomiast 14 sędziów miało ustalonych na dzień 1 stycznia 2009 roku VII stawkę zaszeregowania. Byli to następujący sędziowie :

1. K. B., która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 42 lata, 1 miesiąc i 25 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 23 lata, 9 miesięcy i 1 dzień,
2. A. B. (1), która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 35 lat, 10 miesięcy i 14 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 17 lat, 5 miesięcy i 1 dzień,
3. A. B. (2), która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 25 lat, 7 miesięcy i 5 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 14 lat, 1 miesiąc i 5 dni,
4. A. B. (3), który miał staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 32 lata, 2 miesiące i 29 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 19 lat, 3 miesiące i 1 dzień,
5. A. F. (2), która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 35 lat, 7 miesięcy i 11 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 16 lat, 11 miesięcy i 10 dni,
6. M. K. (3), która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 30 lat, 2 miesiące i 9 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 17 lata, 5 miesięcy i 1 dzień,
7. L. N., która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący, jak i na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) miała 19 lat, 3 miesiące i 1 dzień,
8. K. O., który miał staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 36 lat, 3 miesiące i 3 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 25 lat, 8 miesiące i 11 dni,
9. T. O., która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 32 lata, 2 miesiące i 23 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 24 lata, 9 miesięcy i 1 dzień,
10. T. P., która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 33 lata, 3 miesiące i 8 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 17 lat, 5 miesięcy i 1 dzień,
11. E. K., która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 34 lata, 3 miesiące i 1 dzień, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 24 lata, 6 miesięcy i 1 dzień,
12. A. S. (1), która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 24 lata, 11 miesięcy i 12 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 17 lat, 5 miesięcy i 11 dni,
13. K. S., która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący 37 lat, 2 miesiące i 15 dni, a na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) 21 lat, 1 miesiąc i 16 dni,
14. L. S., która miała staż pracy na stanowisku sędziego wynoszący, jak i na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) miała 19 lat, 3 miesiące i 1 dzień (zestawienie – k.36,37).

Z dniem 1 grudnia 2011 r. powódka przeszła w stan spoczynku (akta osobowe powódki, część B, pismo k. 581).

Różnica w wynagrodzeniu powódki za okres od 14 stycznia 2009 r. do 31 listopada 2011 r., przy uwzględnieniu różnic między stawką VI i VII wyniosła 13.378,52 złotych (bezsporne- pismo - k. 4).

W dniu 12 stycznia 2012 r. powódka wezwała pozwanego pracodawcę do zapłaty kwoty 13 378,52 zł w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania do zapłaty (wezwanie k. 38).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił, w oparciu o powołane dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powódki, których prawdziwości i autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron. Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów, gdyż nie były kwestionowane przez strony.

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 przywołanej ustawy zmieniającej, 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 ustawy zmieniającej.

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	

Należy podkreślić, że zasada równego traktowania w zatrudnieniu jest powszechna i dotyczy ogółu pracowników. Zasada ta została uregulowana w Rozdziale IIa Kodeksu pracy. Stanowi emanację i rozwinięcie ogólnej zasady równego traktowania pracowników, o której mowa w art. 11² k.p. Zamieszczenie pojęciowe, które wprowadził ustawodawca, niestety utrudnia rozważania na temat powiązania dyskryminacji z naruszeniem równego traktowania w wynagradzaniu.

Jednocześnie, zasada równego traktowania w zatrudnieniu może przejawiać się w jednoczesnej dyskryminacji pracownika z uwagi na jedno z kryteriów dyskryminacyjnych, albo wynikać z naruszenia zasady równego traktowania w wynagradzaniu, która stanowi postać zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a w niektórych przypadkach nawet kwalifikowaną postać, jeżeli nierówne traktowanie w wynagradzaniu następuje przy jednoczesnym dyskryminowaniu bezpośrednim albo pośrednim, o którym mowa w art. 18^{3a} § 3 i § 4 k.p.

Zgodnie z treścią art. 18^{3a} § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W istocie treść tego przepisu powieliła treść normy prawnej wyrażonej w art. 11³ k.p.

Oznacza to, zdaniem Sądu, że naruszenie zasady równego traktowania w wynagradzaniu (stanowiącej postać zasady równego traktowania w zatrudnieniu) może nastąpić przy uwzględnieniu praktyk dyskryminacyjnych lub nie. Pracodawca ma bowiem obowiązek równo traktować pracowników (art. 11² k.p.) i ponosi odpowiedzialność z tytułu naruszenia tego obowiązku bez względu na to, czy nierówne wynagradzanie nastąpiło

w oparciu o kryterium dyskryminacji, czy też nie. W każdym bowiem przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracownik ma prawo do odszkodowania w myśl art. 18^{3d} k.p., w wysokości nie niższej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. 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 2008/21-22/311).

Należy stwierdzić, że w przypadku powódki w niniejszej sprawie doszło, zdaniem Sądu, do naruszenia zasady równego traktowania w wynagradzaniu. W warunkach stworzonych przez ustawodawcę powódka, w porównaniu do niektórych sędziów zatrudnionych w S. O. w L. (...), była gorzej traktowana pod względem wysokości wynagrodzenia, zważywszy na jej staż pracy ogólny i „zakładowy”. Posiadając dłuższy staż pracy w każdej kategorii od np. sędziów W. Ś., A. S. (2), P. R. otrzymała wynagrodzenie w tej samej wysokości, co nie znajduje żadnego uzasadnienia, zważywszy na przyjętą

zasadę różnicowania wynagrodzenia sędziów, z uwagi, przede wszystkim, na ich staż pracy na danym stanowisku sędziowskim.

Przyznanie powódce stawki wynagrodzenia zasadniczego nastąpiło na podstawie obowiązujących przepisów. Z powyższego wynika, że sam ustawodawca doprowadził do nierównego traktowania w wynagradzaniu, wskazując jednocześnie wyraźnie, że różnicowanie stawek wynagrodzenia zasadniczego powinno odbywać się w oparciu o ogólną regułę, w myśl której im dłuższy staż pracy, tym wyższa stawka wynagrodzenia zasadniczego.

Z uwagi na ustalenie przez ustawodawcę takiej zasady, należy zauważyć, że wykładnia gramatyczna przepisów ustawy zmieniającej w zakresie, w którym „zatrzymano” różnicowanie statusu wynagrodzeniowego sędziów, w istocie przeczy tej zasadzie. Wprawdzie w orzecznictwie Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego przyjmuje się, że różnicowanie uprawnień pracowników może występować, ale tego rodzaju dyferencjacja powinna być usprawiedliwiona wyłącznie obiektywnymi przesłankami.

W niniejszej sprawie żadne takie okoliczności nie występują. W przypadku uznania, że na skutek wprowadzenia przepisów naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu doszło do nierównego traktowania pracownika, w tym w wynagradzaniu, sąd pracy może zasądzić na rzecz takiego pracownika odszkodowanie. Sąd ocenia bowiem pod kątem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie tylko postanowienia umów o pracę, ale także postanowienia innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy w tym przepisów powszechnie obowiązujących (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98).

Jednocześnie, zastosowanie przez pracodawcę praktyk, ale także przepisów prawa o takim charakterze, prowadzących do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (w tym naruszenia zasady równego traktowania w wynagradzaniu), prowadzi do możliwości zastosowania art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne, a zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie ich braku – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Tego typu uprawnienie leży w gestii sądu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98, zob. też komentarz do art. 18^(3c) k.p. -

M. Tomaszewska, Kodeks pracy. Komentarz. pod red. K.W. Barana, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2012, str. 141).

Należy zgodzić się natomiast z pozwanym pracodawcą, że zamiarem ustawodawcy nie było dyskryminowanie sędziów. Powyższe zostało spowodowane przyjęciem niewłaściwych rozwiązań, których następstw nie przewidziano. Skutki ustawy z dnia 20 marca 2009 r. nie zostały też „skonsumowane” z dniem 1 stycznia 2009 roku.

Jak już wspomniano, zgodnie z art.18^{3d} k.p., osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Odszkodowanie to może kształtować na poziomie wysokości różnicy w wynagrodzeniu, które pracownik powinien otrzymać, przy równym traktowaniu, a wynagrodzeniu, który otrzymał.

Należy podkreślić, że powódka niewątpliwie zgodnie z obowiązującymi przepisami nie nabyła prawa do VII stawki wynagrodzenia zasadniczego. Istotne pozostają jednak uwarunkowania płacowe obowiązujące u pozwanego w odniesieniu do zatrudnionych sędziów i brak różnicowania ich statusu płacowego, pomimo założonej przez ustawodawcę zasady, której zresztą sam nie respektował i w konsekwencji doprowadził do stanu nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Powódka w niniejszym procesie domagała się zasądzenia łącznie niekwestionowanej, co do wysokości, kwoty 13.378,52 złotych, jako odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu, którą Sąd uznał za zasadną.

Należy zauważyć jednak, że na skutek realizacji wyroku Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie z dnia 18 czerwca 2012 r., który został uchylony wyrokiem Sądu Okręgowego w Lublinie z dnia 12 grudnia 2012 r., powódka otrzymała, w zakresie rygoru natychmiastowej wykonalności, kwotę 7.626,87 złotych, której zwrotu zażądał pozwany w postępowaniu apelacyjnym. W spełnionym zakresie roszczenie powódki zatem wygasło.

Z tych względów Sąd zasądził na rzecz powódki jedynie pozostałą kwotę 5.751,65 złotych, oddalając powództwo w pozostałej części. Należy bowiem uznać za uzasadnione ustalenie odszkodowania w kwocie uszczerbku finansowego, jaki poniosła powódka na skutek nierównego traktowania jej w wynagradzaniu.

Powyższe skutkowało także oddaleniem wniosku pozwanego o zwrot spełnionego świadczenia, bowiem roszczenie w całości okazało się zasadne i nie zachodzi potrzeba jego „oddania” przez powódkę.

Odsetki od dochodzonego roszczenia zasądzono, na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., od 14 stycznia 2012 r. (dzień następny po dniu doręczenia odpisu pozwu), bowiem powódka żądała ich od wezwania pozwanego do zapłaty, co nastąpiło w dniu doręczenia mu odpisu pozwu, co miało miejsce w dniu 13 stycznia 2012 r., a więc zwłoka w zapłacie powstała od dnia następnego. W pozostałej części, w tym dotyczącej odsetek, powództwo należało zatem oddalić.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia art. 108 § 1 k.p.c. oraz 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. z 2010 r. Nr 90, poz. 594, z późn. zm.).

Sąd oddalił wnioski stron o zasądzenie kosztów procesu, w tym wniosek pozwanego o zwrot kosztów postępowania apelacyjnego z uwagi na fakt, że w związku z przegraną pozwanemu nie jest on należny, zaś powódka nie wykazała, że poniosła jakiegokolwiek koszty procesu.

Sąd przejął również na rachunek Skarbu Państwa brakujące koszty z tytułu opłat sądowych, bowiem strony w tym zakresie były zwolnione od obowiązku ich ponoszenia z mocy ustawy.

Sąd nie nadawał wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności, wychodząc z założenia, że celem tej instytucji jest zapewnienie pracownikowi dochodzącemu swoich roszczeń środków niezbędnych mu do bieżącego utrzymania, co wynika z charakteru roszczeń pracowniczych. W niniejszej sprawie okoliczność taka miała jednak już raz miejsce, co zdaniem Sądu realizuje wytyczony przez ustawodawcę cel.