

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 listopada 2015 roku Sąd Rejonowy w Płocku, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który zapadł w związku z uchyleniem poprzedniego wyroku Sądu Rejonowego w Płocku (zasądzającego wynagrodzenie) na skutek uwzględnienia przez Sąd Okręgowy w Łodzi złożonej apelacji, oddalił powództwa I. O. i J. S. skierowane przeciwko Sądowi Okręgowemu w Płocku o wynagrodzenie i odszkodowanie.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

J. S. był zatrudniony na stanowisku asesora Sądu Rejonowego w Łowiczu w okresie od 21 listopada 1984 roku do 23 maja 1985 roku. Następnie, w okresie od 24 maja 1985 roku do 7 maja 1986 roku był zatrudniony na stanowisku asesora Sądu Rejonowego w Sochaczewie. W okresie od 8 maja 1986 roku do 7 kwietnia 1999 roku piastował urząd Sędziego Sądu Rejonowego w Sochaczewie. W okresie od 8 kwietnia 1999 roku do 28 lutego 2001 roku pracował na stanowisku Sędziego Sądu Okręgowego w Skierniewicach. Powód od dnia 1 marca 2001 roku pracuje na stanowisku sędziego Sądu Okręgowego w Płocku.

I. O. w okresie od 20 października 1994 roku do 11 lipca 1996 roku była zatrudniona na stanowisku asesora Sądu Rejonowego w Płocku. Następnie, w okresie od 12 lipca 1996 roku do 5 listopada 2003 roku była zatrudniona na stanowisku Sędziego Sądu Rejonowego w Płocku. Powódka pracuje na stanowisku Sędziego Sądu Okręgowego w Płocku od dnia 6 listopada 2003 roku.

Z dniem 21 kwietnia 2009 roku weszły w życie przepisy Ustawy z dnia 20 marca 2009 roku o zmianie ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw. Na dzień 1 stycznia 2009 roku pracodawca ustalił wynagrodzenie powodów w stawce V - wynikającej z tabeli stanowiącej załącznik do ustawy z dnia 20 marca 2009 roku o zmianie ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw.

Powyższy stan faktyczny nie był sporny pomiędzy stronami, Sąd I instancji ustalił go w oparciu o akta osobowe powodów oraz ewidencję przebiegu zatrudnienia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwa podlegały oddaleniu.

Powodowie niesłusznie podnieśli zarzut naruszenia art. 10 ustawy z dnia 20 marca 2009 roku o zmianie ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw. Ustęp 2 tego przepisu stanowi, iż 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.

Powód J. S. w dniu 1 stycznia 2009 roku legitymował się stażem stanowiskowym w sądzie okręgowym wynoszącym 9 lat i niespełna 9 miesięcy (na stanowisko Sędziego Sądu Okręgowego w Skierniewicach powołany został w dniu 8 kwietnia 1999 roku) oraz stażem ogólnym wynoszącym 24 lata i niespełna 2 miesiące (asesorem Sądu Rejonowego mianowany został z dniem 21 listopada 1988 roku). Z kolei powódka I. O. w dniu 1 stycznia 2009 r. legitymowała się stażem stanowiskowym w sądzie okręgowym wynoszącym 5 lat i niespełna 2 miesiące (na stanowisko Sędziego Sądu Okręgowego w Płocku powołana została w dniu 6 listopada 2003 roku) oraz stażem ogólnym wynoszącym 14 lat i niespełna 3 miesiące (asesorem Sądu Rejonowego mianowana została z dniem 20 października 2003 roku).

Zgodnie z załącznikiem Nr 3 do ustawy zmieniającej powodowi J. S. z dniem 1 stycznia 2009 roku została przyznana piąta stawka awansowa. Ogólny staż pracy J. S. wynoszący ponad 15 lat przesądzał również o przyznaniu mu piątej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Od 8 kwietnia 2009 roku powodowi przysługiwała zaś szósta stawka awansowa.

Natomiast ogólny staż pracy powoda nie mógł stanowić podstawy ustalenia wynagrodzenia zasadniczego w stawce siódmej, gdyż staż ten nie podlegał uwzględnieniu.

Sytuacja powódki I. O. wyglądała nieco inaczej. Z dniem 1 stycznia 2009 roku powódce została przyznana piąta stawka awansowa, zgodnie z ww. załącznikiem. Ogólny staż jej pracy wynoszący 14 lat i niespełna 3 miesiące, jako mniej korzystny nie był brany wówczas pod uwagę. Od 6 listopada 2013 roku powódce przysługiwała zaś szósta stawka awansowa. Ogólny staż pracy I. O., podobnie jak J. S., nie mógł stanowić podstawy ustalenia wynagrodzenia zasadniczego w stawce siódmej, gdyż staż ten nie podlegał uwzględnieniu.

Wobec powyższych ustaleń należy stwierdzić, iż strona pozwana zgodnie z prawem ustaliła powodowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego na podstawie art. 10 ust. 1-3 ustawy zmieniającej w związku z załącznikiem nr 3 do tej ustawy.

Odnosząc się zaś do zarzutów powodów dotyczących naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3a,3d} k.p.) Sąd I Instancji uznał, iż były one również bezpodstawne.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2014 roku (sygn. akt III PK 87/13) wskazano, iż dochodzenie odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji płacowej lub zasady równego traktowania w służbie sędziowskiej (art. 5 kp w związku z art. 18^{3a,3d} k.p.) jest bezpodstawne, bowiem wymienione delikty prawa pracy nie występują w służbowych stosunkach sędziów sądów powszechnych, których wynagrodzenia określają ściśle bezwzględnie obowiązujące przepisy o wynagrodzeniach sędziowskich.

Przepisy te jednoznacznie wskazują, że sędzia ma prawo do jednakowego wynagrodzenia za wykonanie służby sędziowskiej według równych zasad wynagradzania zasadniczego sędziów sądów powszechnych, które różnicuje wyłącznie staż pracy lub pełnione funkcje sędziowskie.

W przedmiotowej sprawie zarzut naruszenia zasady równego traktowania powodów względem innych sędziów z krótszym stażem stanowiskowym łączył się z mechanizmem automatyzmu prawnego z art. 91 a § 3 ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych, w wyniku którego pozwany ustalił innym sędziom z krótszym od powodów stażem stanowiskowym wyższą szóstą stawkę wynagrodzenia zasadniczego. Powodowie otrzymali natomiast tę stawkę dopiero z upływem 10 - letniego okresu od objęcia stanowiska sędziego sądu okręgowego.

Przepis art. 91a § 3 ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych stanowi, że wynagrodzenie zasadnicze określa się w stawce bezpośrednio wyższej po upływie kolejnych pięciu lat pracy na danym stanowisku sędziowskim.

J. S. po upływie 5 lat pracy na stanowisku sędziego sądu okręgowego miał od 1 stycznia 2009 roku przyznane wynagrodzenie w piątej stawce awansowej, zaś od 8 kwietnia 2009 roku przyznano mu wynagrodzenie w stawce szóstej- po upływie 10 lat pracy na stanowisku sędziego sądu okręgowego.

I. O., podobnie jak J. S., przyznano wynagrodzenie w piątej stawce awansowej od dnia 1 stycznia 2009 roku z uwagi na upływ 5 lat pracy na stanowisku sędziego sądu okręgowego. Od 6 listopada 2013 roku - po upływie 10 lat pracy na tym samym stanowisku przyznano jej zaś wynagrodzenie w stawce szóstej.

Strona pozwana dokonała zatem ustalenia stawek awansowych powodów zgodnie z obowiązującymi wówczas przepisami.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 października 2015 roku, sygn. akt II PK 236/14 wcześniejsze uzyskanie wyższej stawki wynagrodzenia na podstawie przejściowych przepisów art. 10 ust. 2 i 3 ustawy zmieniającej, nie upoważnia pracodawcy do przyznania kolejnej stawki po upływie 5 lat od objęcia tego stanowiska, a przed upływem 5 lat kolejnych 5 lat pracy na tym stanowisku. Przepisy te są bezwzględnie obowiązujące i nie ma podstaw do tego, aby pracodawca przyznał sędziemu bardziej korzystne warunki wynagradzania od tych, które wynikają właśnie z tych

przepisów. Zasada swobody korzystniejszego, niż przepisy prawa pracy unormowania warunków stosunku pracy nie ma w tym przypadku zastosowania.

Wobec tego, iż powodowie mieli ustalone wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi w tym czasie przepisami, a delikty prawa pracy, takie jak dyskryminacja płacowa lub nierówne traktowanie w służbie nie mogą występować w służbowych stosunkach to zarzut naruszenia art. 18 3a-3d kodeksu pracy nie jest zatem uzasadniony.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy powództwa oddalił.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód J. S.. Działając w imieniu własnym, zaskarżył w całości wyrok Sądu Rejonowego w Płocku z dnia 18 listopada 2015 roku, sygn. akt IV P 150/15, doręczony wraz z uzasadnieniem dnia 14 grudnia 2015 roku oraz wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda dochodzonej kwoty tytułem wyrównania wynagrodzenia ewentualnie o zasądzenie takiej samej kwoty jako odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 91a par 1 i 3 usp. oraz art. 18 3a-3d kp poprzez ich niezastosowanie i w efekcie przyjęcie, że pozwanemu (powinno być powodowi – przyp. aut.) nie przysługuje prawo zarówno do wyrównania wynagrodzenia, jak i do odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W uzasadnieniu apelujący podniósł, iż Sąd Rejonowy nie poczynił żadnych ustaleń faktycznych dotyczących pokrzywdzenia finansowego powoda, jednak to wynika wprost z materiału dowodowego zgromadzonego w tej sprawie i zostało przyznane przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew. Z tych dowodów wynika bowiem, że pomimo dłuższego stażu pracy (zarówno jako sędziego jak i sędziego sądu okręgowego) od innych sędziów, którzy awansowali do Sądu Okręgowego po dniu 31 grudnia 2003 roku, miał przyznaną niższą stawkę awansową i otrzymuje od nich niższe wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy oddając powództwo zupełnie pominął podstawowy aspekt tej sprawy, tj. treść art. 91 ust. 1. usp, który stanowi, że wysokość wynagrodzenia sędziów, zajmujących równorzędne stanowiska sędziowskie, różnicuje tylko staż pracy lub pełnione funkcje. Przepis ten dotychczas obowiązuje i nie został uchylony przez żaden inny przepis, a w szczególności przez ustawę zmieniającą z dnia 20 marca 2009 roku. Skoro on obowiązuje, to wszelkie rozstrzygnięcia dotyczące wynagrodzenia sędziego muszą być zgodne z tym przepisem. Ustalenie wynagrodzenia na niższym poziomie, jako bezpośredni skutek zastosowania przepisu o charakterze wyjątkowym, doprowadziło do sytuacji pokrzywdzenia.

Skoro art. 91 ust. 1 usp uzależnia wysokość wynagrodzenia sędziów zajmujących równorzędne stanowiska tylko od stażu pracy lub pełnionych funkcji, to wysokość wynagrodzenia nie może być niższa od wysokości wynagrodzenia sędziego mającego krótszy staż pracy. Mimo zatem, że formalnie wysokość wynagrodzenia powoda została ustalona zgodnie z treścią art. 10 ust.2 i 3 ustawy zmieniającej, to jednak niezgodnie z art. 91 ust.1 usp.

W przypadku niepodzielenia poglądu o zaniżeniu wynagrodzenia w pełni uzasadnione jest żądanie odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie bowiem z art. 18^{3a}. § 1 kpk pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie między innymi warunków zatrudnienia i awansowania, 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. Wskazany przepis jedynie przykładowo wymienia kryteria dyskryminacji. W myśl zaś § 3 tego artykułu dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Bezsprzeczne jest, i nikt tego nie kwestionuje, nawet strona pozwana, że powód jest gorzej traktowany, niż inni sędziowie mający nawet krótszy staż pracy.

Sąd Rejonowy oddalając powództwo odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2014 r. sygn. akt III PK 87/13 i stwierdził, że bezpodstawne jest dochodzenie roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji płacowej lub zasady równego traktowania w służbie sędziowskiej. Sąd I instancji całkowicie jednak pominął pogląd tego sądu zaprezentowany w uzasadnieniu tego wyroku. Sąd Najwyższy stwierdził tam bowiem, że „potencjalne zaniżenie stawki wynagrodzenia zasadniczego lub nieterminowe jej podwyższenie z upływem ustawowo wymaganego stażu służby sędziowskiej sądu powinno być przedmiotem sporu o wynagrodzenie (wyższą stawkę i wysokość wynagrodzenia zasadniczego za wykonywanie służby sędziowskiej), a nie przedmiotem konfliktu na tle dyskryminacji lub naruszenia zasady równego traktowania sędziów w zatrudnieniu i wynagradzaniu za wykonywanie tej samej służby sędziowskiej”. W dalszej części tego uzasadnienia SN stwierdził:

„Z przepisów tych wynika, że sędzia ma prawo do jednakowego wynagrodzenia za wykonywanie służby sędziowskiej według równych zasad wynagradzania zasadniczego sędziów sądów powszechnych, które różnicuje wyłącznie staż służby lub pełnione funkcje sędziowskie (art. 91 § 1 i 2 pusp). Oznacza to, że sędzia może żądać ustalenia wynagrodzenia zasadniczego w stawce i w wysokości zgodnej z imperatywnymi przepisami o wynagrodzeniach sędziów sądów powszechnych, do których nie stosuje się zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 2 k.p). Potencjalnie pokrzywdzony sędzia nie może zasadnie twierdzić ani dochodzić odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji i zasady równego traktowania w służbie sędziowskiej w razie ustalenia stawek wynagrodzenia zasadniczego, które są określone bezwzględnie obowiązującymi przepisami o wynagradzaniu sędziów i uzależnione wyłącznie od stażu służby w danym sądzie lub ogólnego stażu służbowego. Imperatywna natura prawna wynagrodzeń sędziowskich wyklucza dyskryminację lub nierówne traktowanie sędziów przy ustalaniu stawek wynagrodzenia zasadniczego, których ustalenie i podwyższanie uzależnione jest wyłącznie od ustawowo wymaganego stażu służby sędziowskiej lub pełnionych funkcji. W razie naruszenia imperatywnych przepisów o wynagrodzeniach sędziowskich sędzia powinien kontestować potencjalnie zaniżone wynagrodzenie przez wniesienie powództwa o wynagrodzenie, a nie o odszkodowanie. Skoro przedmiotem rozpoznanej sprawy o odszkodowanie nie był mechanizm ani sposób liczenia upływu kolejnych pięciu lat pracy na danym stanowisku sędziowskim, który jest wymagany do ustalenia sędziemu bezpośrednio wyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego (art. 91 b § 3 pusp), przeto rozpoznanie i wyjaśnienie potencjalnych kontrowersji dotyczących zastosowania tego mechanizmu ustawowego wobec powódki, której później podwyższono stawkę wynagrodzenia zasadniczego do stawki szóstej, mimo że legitymowała się dłuższym stażem służbowym w pozwanym Sądzie niż trzech sędziów tego Sądu z krótszym stażem służby w Sądzie Okręgowym, którym wcześniej (niż powódce) ustalono wyższą szóstą stawkę wynagrodzenia zasadniczego, usuwał się spod kasacyjnego rozeznania w sprawie o odszkodowanie”.

Skoro zatem Sąd Rejonowy uznał za prawidłowy pogląd prawny zaprezentowany w tym judykacie, to jego konsekwencją winno być uwzględnienie powództwa dotyczącego ustalenia, iż od 1 stycznia 2009 roku powód nabył szóstą stawkę awansową a od 8 kwietnia 2009 roku siódmą i zasądzenia stosownej kwoty z tytułu wyrównania wynagrodzenia. Tymczasem Sąd Rejonowy opierając się na całkowicie odmiennych i wzajemnie wykluczających się poglądach Sądu Najwyższego oddalił powództwo w całości, popadając tym samym w oczywistą sprzeczność.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przedmiotem analizy w niniejszej sprawie jest art. 91a § 1 ustawy prawo o ustroju sądów powszechnych (usp), w brzmieniu nadanym mu przez ustawę z dnia 20 marca 2009 r. o zmianie ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2009.56.459).

W myśl tego przepisu 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.

Reguły określone w tym przepisie doznają pewnego uszczegółowienia w zakresie pierwotnego ustalenia stawki awansowej Sędziów, którzy pełnili już te obowiązki w dacie wejścia w życie cytowanej ustawy z 20 marca 2009 r.

W myśl bowiem art. 10 ust. 1 z dniem 1 stycznia 2009 r. 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 dziesiątej, według zasad określonych w ust. 2-4.

2. Stawkę wynagrodzenia zasadniczego sędziego ustala się uwzględniając staż pracy sędziego na stanowisku zajmowanym w dniu 1 stycznia 2009 r., 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.

3. 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 represjami za polityczną postawę sędziego, o ile powrót do zawodu nastąpił nie później niż do 31 grudnia 1990 r.

Przepisy intertemporalne określają zatem zasady zaszeregowania już zatrudnionych sędziów w związku ze zmianą reguł ich wynagradzania. Z cytowanego przepisu art. 10 wynika między innymi prosta reguła, iż w przypadku sędziów sądu okręgowego ich wynagrodzenie ustalane na dzień wejścia w życie przepisów dotyczących uposażenia nie może zostać (niezależnie od spełnienia innych przesłanek) ustalone w stawkach szóstej i siódmej, jeśli do jego przyporządkowania bierze się staż ogólny.

Wynagrodzenie powoda określone zostało w stawce piątej awansowej, a zatem w stawce odpowiedniej dla sędziego, pełniącego tę funkcję w dniu wejścia w życie przepisów, który posiada staż w sądzie okręgowym od 5 do 10 lat i najwyższej możliwej dla sędziego sądu okręgowego (przy wzięciu pod uwagę stażu ogólnego).

Nie ma racji skarżący, iż taka reguła narusza zasadę określoną w art. 91 § 1 i 2 pusp. Przepisy intertemporalne, czyli międzyczasowe, niejednokrotnie bowiem regulują odmiennie od reguł przewidzianych na przyszłość, sytuację przejściową lub początkową. Wiąże się to z ich porządkowym charakterem. Zadaniem tych przepisów jest zniwelowanie różnic występujących wcześniej w obowiązujących przepisach, ujednoczenie sytuacji prawnej i dostosowanie a nawet przekształcenie istniejących stanów prawnych tak aby powstał wspólny mianownik zapewniający już jednolite funkcjonowanie zmienionych przepisów.

Przepisy międzyczasowe mogą zatem wprowadzać pewne reguły, odbierane subiektywnie przez stronę jako „niesprawiedliwe”, co wiąże się jednak wyłącznie z potrzebą unifikacji i uporządkowania sytuacji prawnej, stworzenia punktu wyjściowego dla przepisów ustawy.

Zagadnieniem spornym w niniejszej sprawie zajmował się również Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 20 października 2015 r. III PK 107/14 stwierdził, iż Sędziowie nie mogą domagać się wyższej stawki zaszerogowania tylko dlatego, że przed wejściem w życie reformy płacowej mieli już odpowiedni staż pracy w danym sądzie.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy podniósł, że zasadą nowej regulacji - obowiązującej od 1 stycznia 2009 r. - jest to, że wynagrodzenie zasadnicze sędziego określa się w stawce bezpośrednio wyższej po upływie kolejnych pięciu lat pracy na danym stanowisku sędziowskim. Ustawodawca prawo do wyższej stawki uzależnia od kolejnych pięciu lat pracy na danym stanowisku (art. 91a § 1 u.s.p.). O wzroście (postępie) stawki decyduje więc staż pracy sędziego na zajmowanym stanowisku. Ta zwykła reguła objęła wszystkich sędziów sądu okręgowego. Postępu kolejnych lat stażu (pięciu) nie liczy się od 1 stycznia 2009 r., lecz od objęcia przez sędziego stanowiska. (...) Reguła wzrostu stawki wynagrodzenia zasadniczego po upływie kolejnych pięciu lat pracy na danym stanowisku sędziowskim odnosi się również do wykładowi art. 10 ust. 2 ustawy z 20 marca 2009 r. Celem tego przepisu było określenie stawek dla sędziów zasadniczo według stażu pracy sędziego na stanowisku zajmowanym 1 stycznia 2009 r. Sędziowie sądów okręgowych mieli różny staż tym na stanowisku. Czyli przysługiwały im następujące stawki: siódma po 15 latach pracy, szósta po 10 latach, piąta po 5 latach i czwarta przy stażu krótszym niż 5 lat pracy na tym stanowisku sędziowskim. Korzystność jaką wprowadza art. 10 ust. 2 ustawy z 20 marca 2009 r. stanowi określony wyjątek. Nie wyłączał w pozostałym zakresie regulacji (która nie jest wyjątkiem) wymogu sekwencji kolejnych pięciu lat pracy na danym stanowisku sędziowskim, od których zależy wyższa stawka. Wyjątek pozwalał sędziemu na uzyskanie stawki piątej, gdy nie miał jeszcze 5 lat stażu na stanowisku, jeśli miał co najmniej 15 lat stażu ogólnego (tabela - załącznik nr 3 do ustawy z 20 marca 2009 r.). Ten wyjątek nie obejmuje natomiast sytuacji, gdy staż na stanowisku był większy niż 5 lat a mniejszy niż 10 lat i sędzia miał ponad 15 lat ogólnego stażu pracy. Decydowało wówczas jako zasadnicze kryterium stażu na stanowisku. Staż ogólny większy niż 15 lat nie dawał uprawnień do stawki szóstej, gdy sędzia nie miał jeszcze 10 lat stażu na zajmowanym stanowisku. (...) wyjątek od zasady z art. 91a § 3 u.s.p. określony został w art. 10 ust. 2 ustawy z 20 marca 2009 r. Regulacja ta dotyczyła jednorazowego osadzenia sędziów w określonych stawkach wynagrodzenia zasadniczego na stanowiskach zajmowanych 1 stycznia 2009 r. Wyjątek polegał na tym, że mimo iż powodowie nie mieli 5 lat pracy w sądzie okręgowym to prawodawca zdecydował, że należy przyspieszyć im awans do piątej stawki. Oznaczało to, że wcześniej otrzymali piątą stawkę. Wówczas otrzymali ją za staż ogólny i nie znaczy to, że potem w krótkim czasie mogli korzystać z regulacji art. 91a § 3 u.s.p., gdyż wymaga ona kolejnych pięciu lat pracy na danym stanowisku, czyli gdy uzyskali piątą stawkę, to do uzyskania stawki szóstej musieli mieć 10 lat stażu na stanowisku sędziowskim w sądzie okręgowym.

Mechanizm jednorazowego osadzenia w określonej stawce miał zastosowanie również do powoda. W dniu 1 stycznia 2009 roku legitymował się on stażem stanowiskowym w sądzie okręgowym wynoszącym 9 lat i 8 miesięcy (na stanowisko Sędziego Sądu Okręgowego w Skierniewicach powołany został w dniu 8 kwietnia 1999 roku) oraz stażem ogólnym wynoszącym 24 lata i 1 miesiąc (asesorem Sądu Rejonowego mianowany został z dniem 21 listopada 1988 roku).

W jego przypadku nie miała zastosowania zasada korzystności z art. 10 ust. 2 ustawy z 20 marca 2009 r., gdyż staż sędziowski od 5 do 10 lat w sądzie okręgowym 1 stycznia 2009 r. uprawniał go do stawki piątej (zgodnie z tabelą stanowiącą załącznik nr 3 do ustawy z 20 marca 2009 r.). Tak też zostało określone jego wyangrodzenie.

Z tych też względów apelacja dotycząca zasądzenia wynagrodzenia nie może zostać uwzględniona.

Chybiona jest również apelacja w zakresie roszczenia ewentualnego o odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania.

Sąd Okręgowy w pełni podziela w tym zakresie argumentację Sądu I instancji, potwierdzoną stnowiskiem Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 27 marca 2014 roku (sygn. akt III PK 87/13) wskazał, iż zgodne z imperatywnymi przepisami o wynagradzaniu sędziów sądów powszechnych ustalenie sędziemu określonej stawki i wysokości

wynagrodzenia zasadniczego nie oznacza naruszenia zakazu dyskryminacji lub zasady równego traktowania sędziów danego sądu, przeto bezpodstawne jest roszczenie sędziego o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 5 k.p.

W wyroku tym Sąd Najwyższy wskazał także, iż dochodzenie odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji płacowej lub zasady równego traktowania w służbie sędziowskiej (art. 5 kp w związku z art. 18^{3a,3d} k.p.) jest bezpodstawne, bowiem wymienione delikty prawa pracy nie występują w służbowych stosunkach sędziów sądów powszechnych, których wynagrodzenia określają ściśle bezwzględnie obowiązujące przepisy o wynagrodzeniach sędziowskich.

Pogląd ten pośrednio potwierdzony został także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2015 r., w sprawie II PK 236/14, zgodnie z którym „nieprawidłowość polegająca na przedwczesnym podwyższeniu wynagrodzeń prokuratorom nie oznacza dyskryminacji pozostałych zatrudnionych w tej samej jednostce.”

W sprawie tej Sąd Najwyższy dopatrył się nieprawidłowości w ustaleniu stawek zaszerogowania prokuratorów. Uznał jednak, iż taki stan rzeczy nie oznaczał dyskryminacji powodów. Dyskryminacją jest bowiem nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, np. wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202).

Nie ma racji powód zarzucając Sądowi Rejonowemu sprzeczność zawartą w jego rozważaniach.

Oczywistym jest, iż skoro w przypadku nieprawidłowego przyznania stawki awansowej sędziemu nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie w związku z naruszeniem zasad równego traktowania to służy roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia. Roszczenie to pojawia się jednak tylko wtedy, gdy sędziego błędnie (wbrew przepisom) zakwalifikowano do niższej stawki awansowej. W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała jednak miejsca.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.