

Sygn. akt VII P 413/13

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 Wyszynski

Protokolant: sekr. sąd. Anna Herzog

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

sprawy z powództwa J. C.

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

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

I. zasądza od S. O. w L. (...) na rzecz J. C. kwotę 3858,29 (trzy tysiące osiemset pięćdziesiąt osiem złotych, dwadzieścia dziewięć groszy) złotych wraz z ustawowymi odsetkami w wysokości 13% od kwot:

– 2544,75 (dwa tysiące pięćset czterdzieści cztery złote, siedemdziesiąt pięć groszy) złotych od dnia 7 lutego 2012 r. do dnia zapłaty,

- 1313,54 (jeden tysiąc trzysta trzynaście złotych, pięćdziesiąt cztery grosze) złotych od dnia 28 marca 2013 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. oddała powództwo w pozostałej części;

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

IV. oddała 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 413/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 grudnia 2011 roku powódka J. C. domagała się od pozwanego S. O. w L. (...) zasądzenia kwoty 13.097,66 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wezwania pozwanego do zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pozostaje w stosunku pracy z pozwanym S. O. w L. (...) na podstawie mianowania od dnia 24 stycznia 1997 roku. Powódka wskazała, że przyznana jej w dniu 1 stycznia 2009 r. stawka

VI wynagrodzenia stawia ją w gorszej sytuacji niż innych sędziów, którzy pomimo krótszego ogólnego stażu pracy oraz krótszego stażu pracy w S. O. w L. (...) otrzymali tą samą, co ona stawkę. Powódka powołała się na naruszenie art. 11⁽³⁾ k.p. i w związku z nim dochodzi odszkodowania, o którym mowa w art. 18^(3d) k.p. Powódka wykazała, że poniosła szkodę w wysokości 13.097,66 zł.

W piśmie procesowym z dnia 26 stycznia 2012 roku powódka wskazała, że odsetek domaga się od dnia wniesienia pozwu do sadu, tj. od dnia 29 grudnia 2011 roku (k.10). Ostatecznie powódka rozszerzyła żądanie pozwu do kwoty 14.411,20 złotych, zaś odsetek od odszkodowania żądała od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu.

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 pozwany wskazał, że wynagrodzenie powódki zostało ustalone zgodnie z 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) z dniem 1 stycznia 2009 r. w stawce VI. Pozwany podniósł, iż 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 wyżej powołanej 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 roku i tylko na ten dzień. Tym samym, według pozwanego, chybiony jest zarzut powódki o nierównym traktowaniu w zakresie wynagradzania. Stosowanie się przez pracodawcę do obowiązujących przepisów nie może być, zdaniem pozwanego, uznane za przejaw dyskryminacji.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Powódka J. C. została mianowana asesorem sądowym w okręgu S. O. w L. (...) (wówczas S. W. w L. (...)) z dniem 8 października 1976 roku. Swoje obowiązki wykonywała w S. R. w K. (...). W dniu 15 lutego 1979 roku powódka została powołana na stanowisko Sędziego S. R.

w K.. Z dniem 14 kwietnia 1983 roku powódka została przeniesiona na stanowisko sędziego S. R. w L. (...). Z dniem 24 stycznia 1997 roku powódka została powołana na stanowisko sędziego S. O. w L. (...) (mianowanie – k. 1111 część B akt osobowych powódki, powołanie – k.180 część B akt osobowych powódki, pismo z 14 kwietnia 1983 roku o przeniesieniu powódki do SR w L. (...) – k. 217 część B akt osobowych powódki, pismo z 16 stycznia 1997 roku – k. 340 część B akt osobowych powódki).

Z dniem 1 stycznia 2009 r. powódce, 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) zostało ustalone wynagrodzenie zasadnicze w stawce VI, przy zastosowaniu mnożnika 2,65 przeciętnego wynagrodzenia w drugim kwartale 2008 roku wynoszącego 2.951,36 zł, tj. w kwocie 7.821,10 zł miesięcznie (pismo – k. 432 część B akt osobowych powódki).

Na dzień 1 stycznia 2009 roku staż ogólny powódki na stanowisku sędziego (uwzględniający pełnienie czynności sędziowskich na stanowisku asesora sądowego) wynosił 32 lata, 3 miesiące i 2 dni. Natomiast staż pracy na stanowisku sędziego S. O.

w L. wynosił wówczas 11 lat, 11 miesięcy i 8 dni. 15-letni staż pracy powódki

w s. o., uprawniający zgodnie z powoływaną powyżej ustawą do stawki VII zaszeregowania mijał w dniu 25 stycznia 2012 roku (zestawienie – k. 39, 40).

Na dzień 1 stycznia 2009 roku w S. O. w L. (...) było zatrudnionych 102 sędziów. Dwudziestu z nich przyznano 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., 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,

Wszyscy wskazani powyżej sędziowie mieli ogólny staż pracy krótszy od powódki.

W dniu 14 stycznia 2009 roku trzech sędziów S. O. w L. (...) tj. P. R., A. S. i W. Ś., na skutek upływu stażu pracy określonego w art. 91a §3 ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych, nabyło stawkę VI zaszeregowania. Wszyscy ci sędziowie mieli staż pracy ogólny oraz staż pracy na stanowisku sędziego S. O. w L. (...) krótszy niż powódka, w tym ostatnim przypadku

o ponad połowę. P. R. w dniu nabycia stawki VI miał 20-letni ogólny staż pracy na stanowisku sędziego (liczony w latach) i 4-letni staż pracy w sądzie okręgowym, A. S. miała 22-letni staż pracy ogólny i 4-letni staż pracy w sądzie okręgowym natomiast W. Ś. miał 16-letni staż pracy ogólny i 4-letni staż pracy w sądzie okręgowym (zestawienie – k. 39,40).

Powódka nabyła stawkę VII z dniem 25 stycznia 2012 roku, kiedy minął jej 15-letni staż pracy na stanowisku sędziego sądu okręgowego.

Różnica w wynagrodzeniu powódki za okres od 14 stycznia 2009 r. (data nabycia szóstej stawki przez sędziów z niższym stażem) do końca roku 2011 wyniosła 14.411,20 złotych (bezsporne).

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. Zamieszanie 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. (...), jest 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., P. R. otrzymuje 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, bowiem akurat w przypadku powódki w cyklicznych okresach czasu dojdzie do powtarzalności stanu nierównego traktowania w tych przedziałach, w których powódka i np. wymienieni wyżej sędziowie będą otrzymywali wynagrodzenie przy uwzględnieniu takiej samej stawki.

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, ustalane 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 14.411,20 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 5 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 10.552,91 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 3.858,29 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.

Pierwotnie powódka domagała się jednak kwoty 13.097,66 złotych. Na rozprawie w dniu 27 marca 2012 r. powódka rozszerzyła powództwo o kwotę 1313,54 złotych w związku z trwającym nierównym traktowaniem także do końca 2011 roku.

Z tych względów Sąd zasądził, na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., odsetki od dochodzonego roszczenia od kwoty 2.544,75 złotych za okres od 7 lutego 2012 r. (dzień następny po dniu doręczenia odpisu pozwu) oraz od kwoty 1313,54 złotych od dnia 28 marca 2012 r. (dzień następny po dniu zgłoszenia tej kwoty). 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.