



Sygn. akt III PK 87/13

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa J.S.

przeciwko Sądowi Okręgowemu w L.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 marca 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 6 marca 2013 r., sygn. akt [...]

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 marca 2013 r. Sąd Okręgowy w L. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił w punkcie I apelację pozwanego Sądu Okręgowego w L. od wyroku Sądu Rejonowego [...] w L. VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 czerwca 2012 r., zasądającego na rzecz powódki J.S. kwotę 21.509,88 zł, z ustawowymi odsetkami od kwoty 13.884,04 zł od dnia 15 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty i od kwoty 7.625,84 zł od dnia 25 maja 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za dyskryminację za naruszenie zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia za wykonywanie służby sędziowskiej.

W sprawie tej ustalono, że powódka była początkowo asesorem sądowym w okręgu Sądu Okręgowego w L. (wówczas Sądu Wojewódzkiego w L.) z dniem 1 lutego 1991 r. Następnie w dniu 12 stycznia 1993 r. została sędzią Sądu Rejonowego w L., a postanowieniem z 28 listopada 2000 r. została powołana na stanowisko sędziego pozwanego Sądu Okręgowego. Pismem z dnia 22 kwietnia 2009 r. prezes pozwanego Sądu Okręgowego ustalił wynagrodzenie zasadnicze powódki z dniem 1 stycznia 2009 r. w kwocie 7378.40 zł miesięcznie, według stawki V i mnożnika 2,5 przeciętnego wynagrodzenia w drugim kwartale 2008 r. (2951,36 zł), na podstawie art. 10 pkt. 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, zwanej dalej ustawą zmieniającą). Na datę 1 stycznia 2009 r. staż ogólny powódki na stanowisku sędziego, z uwzględnieniem okresu pełnienia czynności sędziowskich na stanowisku asesora sądowego, wynosił 17 lat, 11 miesięcy i 3 dni, a staż służby na stanowisku sędziego pozwanego Sądu Okręgowego - 7 lat, 11 miesięcy i 13 dni. Dziesięcioletni staż pracy powódki w sądzie okręgowym, na podstawie którego ustalono jej stawkę VI „zaszeregowania” upłynął 19 stycznia 2011 r.

W dniu 1 stycznia 2009 r. dwudziestu zatrudnionych u pozwanego sędziów otrzymało VI stawkę wynagrodzenia zasadniczego, ponieważ ich staż służby na stanowisku sędziego pozwanego Sądu Okręgowego wynosił ponad 10 lat i był dłuższy od stażu powódki. Natomiast 14 stycznia 2009 r. trzem innym sędziom

„wskutek upływu stażu pracy określonego w art. 91a § 3” ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 poz. 427 ze zm. zwanej dalej pusp), ustalono wynagrodzenie według VI stawki wynagrodzenia zasadniczego. Sędziowie ci legitymowali się odpowiednio: P.R. - 20 latami ogólnego stażu pracy i 4 latami stażu w sądzie okręgowym, A.S. - 22 latami ogólnego stażu pracy i 4 latami stażu w sądzie okręgowym, a W.S. - 16 latami ogólnego stażu pracy i 4 latami stażu w sądzie okręgowym, a zatem wymienieni sędziowie legitymowali się krótszym stażem służby na stanowisku sędziego sądu okręgowego niż powódka, a W.S. ponadto krótszym stażem ogólnym.

Tymczasem powódce ustalono stawkę VI wynagrodzenia zasadniczego dopiero z dniem 19 stycznia 2011 r., gdy upłynął jej 10-letni okres służby na stanowisku sędziego sądu okręgowego. Od tej daty wynagrodzenie zasadnicze powódki zostało ustalone na podstawie art. 10 ust. 1-3 ustawy zmieniającej w kwocie 8.474,30 zł miesięcznie według stawki VI i mnożnika 2,65 przeciętnego wynagrodzenia w drugim kwartale 2010 r. (3.197,85 zł).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powódka była nierówno traktowana w zatrudnieniu, gdyż w latach 2009-2011 otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w tej samej wysokości, co wskazani wyżej trzej sędziowie o krótszym stażu pracy ogólnym i na tym samym stanowisku sędziowskim w pozwanym Sądzie Okręgowym. Sąd pierwszej instancji miał na uwadze, że z art. 91 ust. 1 pusp wynika, iż wysokość wynagrodzenia zasadniczego sędziów zależy zarówno od stażu pracy na danym stanowisku, jak i ogólnego stażu pracy. Powódka powinna zatem otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w takiej wysokości, w jakiej otrzymują je inni sędziowie, którzy mają taki sam staż służby w pozwanym Sądzie lub „zbliżony ogólny staż pracy na stanowisku sędziego”. Tymczasem pozwany odmiennie potraktował sędziów znajdujących się w tej samej sytuacji i wykonujących tę samą pracę i w tym samym wymiarze, tyle że „nierównego traktowania powódki nie spowodował pozwany, lecz ustawodawca, który w art. 10 ust. 1-3 ustawy zmieniającej określił zasady wynagradzania sędziów w sposób skutkujący nierównym traktowaniem sędziów w zatrudnieniu”. Pozwany stosował przepisy ustawy zmieniającej, przy uwzględnieniu ich interpretacji przez Ministerstwo Sprawiedliwości. Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powódki

odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} kp., w wyliczonej przez powódkę, a niekwestionowanej przez pozwanego wysokości, „stanowiącej równowartość utraconego w spornym okresie zarobku wraz z odsetkami”.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego, podkreślając, że Sąd Rejonowy, który stwierdził nierówne traktowanie powódki w zatrudnieniu, „nie wskazał wprost czy doszło do jej dyskryminacji w zatrudnieniu pod względem wynagrodzenia, ani ze względu na jakie kryterium”. Sąd Okręgowy także miał na uwadze, że zgodnie z art. 91 § 1 pusp, wysokość wynagrodzenia sędziów, zajmujących równorzędne stanowiska sędziowskie, różnicuje staż pracy lub pełnione funkcje. 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, to przysługuje mu wynagrodzenie zasadnicze w stawce siódmej. Jeżeli na niższym stanowisku otrzymywał już wynagrodzenie w stawce siódmej albo ósmej, to przysługuje mu wynagrodzenie zasadnicze w stawce, odpowiednio, piątej albo szóstej (art. 91a § 1 pusp). Obowiązujące obecnie stawki wynagrodzenia zasadniczego zostały wprowadzone dla wszystkich sędziów od 1 stycznia 2009 r. na mocy ustawy zmieniającej, która na datę jej wejścia w życie przewiduje dwie możliwości ustalania stażu służby dla potrzeb wprowadzonego systemu wynagrodzenia zasadniczego w 10 stawkach, tj. staż na danym stanowisku lub ogólny staż służby (art. 10 ust. 2 ustawy zmieniającej), o ile byłoby to korzystniejsze dla ustalenia stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka w dniu 1 stycznia 2009 r. miała ponad 7-letni staż służby na stanowisku sędziego sądu okręgowego i ponad 17-letni ogólny staż pracy. W konsekwencji jej wynagrodzenie zostało ustalone w stawce V, zgodnie z załącznikiem nr 3 do ustawy zmieniającej. W tej dacie ustalono wynagrodzenie trzech sędziów o ponad 4-letnim stażu w sądzie okręgowym i ponad 15-letnim stażu ogólnym w tej samej V stawce wynagrodzenia zasadniczego. Po dwóch tygodniach tym sędziom upłynął pierwszy pięcioletni okres pracy w sądzie okręgowym i na podstawie art. 91a § 3 pusp ustalono im wynagrodzenie w kolejnej, VI stawce. Tymczasem powódka oczekiwała na awans płacowy do kolejnej VI stawki jeszcze dwa lata. Do tego czasu otrzymywała wynagrodzenie ustalone w V

stawce awansowej. W konsekwencji za taką samą pracę powódka otrzymywała wynagrodzenie znacząco niższe od sędziów, którzy zostali sędziami pozwanego Sądu Okręgowego później niż ona. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego, że ustalenie pracownikowi zatrudnionemu wcześniej niższego wynagrodzenia niż pracownikom zatrudnionych później może naruszać zasadę równego traktowania „ze względu na inne kryterium dyskryminacyjne”. Powódka wykazała, że była nierówno traktowana pod względem wynagrodzenia przy zastosowaniu niedozwolonego kryterium daty zatrudnienia, które nie jest kryterium racjonalnym i usprawiedliwionym. Jakkolwiek według art. 91 pusp w związku z załącznikiem, nr 3 do ustawy zmieniającej wysokość wynagrodzenia zasadniczego sędziów zależy zarówno od stażu pracy na danym stanowisku, jak i ogólnego stażu pracy, to jednak „w intencji ustawodawcy nie występuje proste przełożenie długości stażu pracy na wysokość wynagrodzenia sędziiego”. Przepis art. 10 ustawy zmieniającej miał „charakter przejściowy i jednorazowy w tym znaczeniu, że służył wprowadzeniu nowego systemu wynagradzania sędziów, przy konieczności uwzględnienia wynagrodzenia ustalonego wcześniej w drodze awansu poziomego i ochronę praw nabytych. Instytucja ta została zniesiona z dniem 22 stycznia 2009 r. ustawą z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2009 r. Nr 1, poz. 4). Pierwotny projekt ustawy zmieniającej (druk sejmowy VI. 1461) przewidywał stawki wynagrodzenia sędziów podstawową oraz dwie awansowe i znacząco odbiegał od treści uchwalonej ostatecznie ustawy. System kolejnych 10 stawek i art. 91a pusp, a w efekcie również art. 10 ustawy zmieniającej pojawił się na etapie pracy podkomisji. Obowiązujące obecnie brzmienie tego przepisu wprowadzone zostało poprawką Senatu (druk 1770 z dnia 6 marca 2009 r.). W uzasadnieniu uchwały Senatu stwierdzono: „wprowadzone poprawki przewidują, że uwzględnienie ogólnego stażu pracy nie będzie mogło stanowić podstawy ustalenia wynagrodzenia zasadniczego sędziiego sądu okręgowego w stawce szóstej i siódmej, a w przypadku sędziiego sądu apelacyjnego w stawce dziewiątej i dziesiątej. Konsekwencją tej propozycji była zmiana załącznika nr 3 do ustawy zmieniającej, a art. 10 tej ustawy zawiera regulację przejściową zgodnie, z którą z dniem 1 stycznia 2009 r. stawkę wynagrodzenia zasadniczego sędziiego 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 zajmowanych dotychczas stanowiskach sędziowskich lub prokuratorskich. Ustawa w wersji przyjętej przez Sejm, poprzez zasadę uwzględniania w przepisie wprowadzającym 10-u stawek ogólnego stażu pracy, prowadzi jednak do tego, że pewna grupa sędziów sądów okręgowych i apelacyjnych z uwagi na długoletni ogólny staż pracy uzyskałaby od razu, po dniu wejścia w życie ustawy, dwie najwyższe z dostępnych stawek wynagrodzenia zasadniczego, pomimo niewielkiego stażu na danym stanowisku sędziego sądu okręgowego lub sędziego sądu apelacyjnego. W ten sposób sędziowie, którzy mając duży ogólny staż pracy i w ostatnim czasie awansowali do wyższego sądu lub prokuratury uzyskiwaliby od razu awans płacowy o kilka stawek wyżej (2 lub 3 stawki), wyprzedzając płacowo młodszych ogólnym stażem sędziów, o dłuższym stażu w sądzie okręgowym lub apelacyjnym z uwagi na wcześniejszą datę awansu. Dlatego Senat uznał za zasadne uwzględnianie tzw. ogólnego stażu pracy przy określaniu stawek wynagrodzeń sędziów sądów okręgowych i sędziów sądów apelacyjnych tylko w zakresie umożliwiającym uzyskanie na tej podstawie pierwszych dwóch stawek przewidzianych dla stanowisk sędziego sądu okręgowego oraz sędziego sądu apelacyjnego. Konieczność uniknięcia pokrzywdzenia sędziów, którzy awansowali wcześniej, w stosunku do awansujących później sędziów o długim stażem ogólnym była również podkreślana przez przedstawiciela Ministerstwa Sprawiedliwości w toku prac w Komisji sejmowej. W efekcie, podkreślając jednorazowość art. 10 ustawy zmieniającej, ustawodawca pragnący uniknąć sytuacji, w której sędzia o bardzo długim stażem ogólnym awansujący do sądu wyższego, otrzymałby od razu wyższą stawkę od sędziego tego sądu, który awansował wcześniej, przeoczył, że wprowadzone rozwiązanie prowadzi do wystąpienia w praktyce takiej właśnie sytuacji. Polega to na uzyskaniu przez sędziego o dłuższym stażem ogólnym w dacie awansu wyższej stawki wynagrodzenia od sędziego o dłuższym stażem w sądzie okręgowym lub apelacyjnym, który awansował wcześniej, choć nie w dniu wprowadzenia ustawy zmieniającej w życie, to w skrajnym przypadku już w dniu następnym, a w rozpoznawanej sprawie po upływie zaledwie dwóch tygodni. Tymczasem nie ulega wątpliwości, że podstawą systemu wynagrodzeń i awansu w

tym zakresie jest obecnie staż pracy na stanowisku w sądzie danego szczebla” (art. 91a § 3 pusp).

Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, że sytuacja powódki w zakresie ustalonej stawki awansu i wynagrodzenia jest dla niej niekorzystna i wynika z kryterium daty awansu do sądu okręgowego, które nie jest racjonalnie uzasadniona, tym bardziej że „pozostaje faktycznie w sprzeczności z wyraźnie wyartykułowaną wolą ustawodawcy w tym zakresie”. Ustalenie wynagrodzenia powódki na niższym poziomie jako bezpośredni skutek zastosowania przepisu o charakterze wyjątkowym, prowadzi do sytuacji, „której ustawodawca wyraźnie zamierzał uniknąć, nie może zostać uznane za racjonalne i uzasadnione”. Zasady równości nie narusza tylko usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów względu na różniącą je cechę istotną. W ocenie Sądu Okręgowego, „miała miejsce odwrotna (faworyzująca) dyskryminacja sędziów o krótszym niż pięcioletni stażu pracy w sądzie okręgowym i jednocześnie dłuższym niż piętnastoletni ogólnym stażu pracy, która jednak skutkowałą dyskryminacją powódki w oparciu o kryterium daty powołania na sędziego Sądu Okręgowego”. Fakt, że „okoliczność ta wynika z literalnego brzmienia i stosowania wskazywanych przepisów nie stanowi o tym, że działanie pozwanego było usprawiedliwione. Unormowania te należy uznać za dyskryminujące i nie realizujące intencji ustawodawcy. Przepisy kodeksu pracy odnoszące się do nierównego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji stanowią o nierównym traktowaniu przez pracodawcę, nie ograniczając się do sytuacji wynikających wyłącznie z jego woli”.

Sąd Okręgowy wskazał, że odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. powinno być „skuteczne, proporcjonalne i odstrasające” oraz wyrównywać uszczerbek majątkowy i niemajątkowy, poniesiony przez pracownika, z zachowaniem odpowiedniej proporcji pomiędzy odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników. Powinno ono działać prewencyjnie. Jego ostateczna wysokość musi uwzględniać okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza w zakresie odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika (określaną w polskim systemie prawnym jako zadośćuczynienie). W sytuacji, gdy po stronie pozwanego nie występowała zła wola, wymagająca uwzględnienia funkcji prewencyjno-

odstraszającej odszkodowania, a dyskryminacja była skutkiem literalnego stosowania przepisów ustawy, to „odszkodowanie w wysokości utraconego zarobku w całości realizuje jego wszystkie funkcje”.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 11¹, art. 11¹, art. 18^{3a} i art. 18^{3b} oraz art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 10 ust. 1-3 ustawy zmieniającej oraz art. 91 § 1 i art. 91a § 1-3 pusp w związku z art. 7, art. 32 ust. 1 i art. 178 ust. 2 Konstytucji RP w związku z art. 44 ust. 1 - 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r. poz. 885) i w związku z art. 13 k.p. przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że obliczenie i wypłacenie przez skarżącego wynagrodzenia zasadniczego powódce w wysokości ustalonej na podstawie art. 10 ust. 1-3 ustawy zmieniającej oraz art. 91 § 1 i art. 91a § 1-3 pusp stanowiło naruszenie zasady równego traktowania (niedyskryminacji) w zatrudnieniu, która wynika z art. 11², art. 11³, art. 18^{3a}, art. 18^{3b}, art. 18^{3c} k.p.; 2/ art. 11², art. 11³, art. 18^{3a} i art. 18^{3b}, art. 18^{3c} k.p. przez ich zastosowanie w ustalonym stanie faktycznym, 3/ art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 21 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r. poz. 361) przez uznanie, że zasądzone odszkodowanie stanowiło rekompensatę rzeczywiście poniesionej szkody przez powódkę w okresie objętym pozwem, podczas gdy odszkodowanie w wysokości zasądzonej na rzecz powódki było wynagrodzeniem brutto, zwolnionym od podatku dochodowego od osób fizycznych.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania jest występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych: 1/ czy ustalenie wynagrodzenia zasadniczego sędziego, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa - art. 10 ustawy zmieniającej oraz art. 91 pusp, może być uznane za przejaw dyskryminacji sędziego w zakresie wynagradzania w rozumieniu art. 18^{3a} i nast. (w szczególności art. 18^{3c} k.p.) oraz art. 11³ k.p. w przypadku, gdy w następstwie zastosowania się przez „sąd-pracodawcę do powołanych przepisów płacowych wynagrodzenie zasadnicze sędziego zostało ustalone w wysokości niższej niż wynagrodzenia zasadnicze innych sędziów tego samego sądu, którzy zostali powołani na takie samo stanowisko (sędziego sądu okręgowego) w późniejszej

dacie”, 2/ czy odszkodowanie zasądzone na podstawie art. 18^{3d} k.p. jest „odszkodowaniem jednorazowym przysługującym z tytułu jednorazowego faktu zastosowania się przez sąd-pracodawcę do obowiązujących przepisów płacowych czy może być dochodzone wielokrotnie za kolejne okresy będące konsekwencją jednorazowego zastosowania się przez sąd-pracodawcę do obowiązujących przepisów płacowych, gdy takie wynagrodzenie zasadnicze sędziego zostało ustalone w wysokości niższej niż wynagrodzenia zasadnicze innych sędziów tego samego sądu, którzy zostali powołani na takie samo stanowisko (sędziego sądu okręgowego) w późniejszej dacie, zważywszy sąd-pracodawca nie posiada podstawy prawnej do zmiany stawki zaszeregowania sędziego do wyższej stawki”, 3/ czy odszkodowanie zasądzone na podstawie art. 18^{3d} k.p. „jako odszkodowanie mające na celu wyłącznie rekompensatę szkody rzeczywistej poniesionej tj. stanowiącej różnicę w wynagrodzeniu jakie otrzymywałby sędzia, gdyby nie doszło do nierównego traktowania w zatrudnieniu, ma być zasądzone w wysokości brutto czy w wysokości netto”.

W ocenie skarżącego, nie stanowi dyskryminacji „zachowanie pracodawcy obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, jeżeli środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Za takie należy właśnie uznać obliczenie i wypłacenie powódce wynagrodzenia w wysokości określonej w ustawie. Sąd powszechny, jako pracodawca, jest obowiązany stosować się do przepisów pusp i ustawy zmieniającej określających wynagrodzenia sędziów. W tym zakresie rola pracodawcy sprowadza się do ustalenia odpowiedniego stażu pracy sędziego, od którego zależy stawka wynagrodzenia zasadniczego, a następnie obliczenia tego wynagrodzenia w oparciu o ustawowo określony mnożnik i kwotę bazową oraz do wypłaty wynagrodzenia. Sąd powszechny, jako pracodawca, *de facto* nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia zasadniczego sędziego (przy założeniu, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie, że wynagrodzenie sędziego zostanie ustalone we właściwej stawce oraz w oparciu o prawidłowy mnożnik i kwotę bazową). W tym sensie wysokość wynagrodzenia zasadniczego sędziego jest ustalona przez ustawodawcę, a nie przez pracodawcę”.

Skarżący podkreślił, też że sporne odszkodowanie zostało zasądzone w wysokości brutto, bez odliczenia zaliczek na podatek dochodowy. Jeżeli „wyłączną

intencją Sądów orzekających było zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania wyrównującego rzeczywistą stratę w majątku, to w celu zniwelowania różnicy w jej wynagrodzeniu w porównaniu do wynagrodzenia pozostałych sędziów, Sądy te nie mogły pominąć regulacji ustawy podatkowej”.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie w pkt I zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego względnie o zmianę w pkt I zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa i przyznanie skarżącemu od powódki kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy już dlatego, że zgodnie z prawem (legalne) ustalenie powódce piątej stawki wynagrodzenia zasadniczego na podstawie przepisów prawa art. 10 ust. 1-3 ustawy zmieniającej w związku z załącznikiem Nr 3 do tej ustawy (tabelą określającą staż pracy na zajmowanym stanowisku oraz ogólny staż pracy niezbędny do uzyskania poszczególnych stawek wynagrodzenia zasadniczego), wykluczało zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji pracownika lub naruszenia zasady równego traktowania sędziów tego samego Sądu Okręgowego. Wymienione delikty prawa pracy nie mogą powstać wskutek stosowania ściśle imperatywnych norm o wynagrodzeniach sędziowskich. Z miarodajnych ustaleń w sprawie (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że pozwany Sąd ustalił powódce prawidłowo zgodną z prawem stawkę i wysokość wynagrodzenia zasadniczego, stosując ściśle bezwzględnie obowiązujące ustawowe przepisy o wynagradzaniu sędziów, które wykluczają dyskryminację płacową oraz nie powinny naruszać zasady równego traktowania sędziów. Sędzia ma bowiem prawo do wynagrodzenia za wykonywanie służby sędziowskiej według precyzyjnie określonych zasad i w wysokości wynikającej z przepisów rangi ustawowej. Oznacza to, że każdy sędzia ma prawo do jednakowego wynagrodzenia za wykonywanie służby sędziowskiej na danym stanowisku służbowym według równych zasad wynagradzania sędziów sądów powszechnych, które różnicuje wyłącznie staż pracy (służby) lub pełnione funkcje

(art. 91 § 1 pusp). Ustalenie lub podwyższanie wynagrodzeń sędziowskich jest ponadto objęte normatywnym mechanizmem ustawowego automatyzmu prawnego stosowania bezwzględnie obowiązujących przepisów o wynagradzaniu sędziów. W konsekwencji wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie służby sędziowskiej sędziego nie może być ani wyższe, ani niższe od ustawowo określonych stawek wynagrodzenia zasadniczego, uzależnionych wyłącznie od stażu służbowego na stanowisku sędziego danego sądu lub - jeżeli jest to korzystniejsze - od ogólnego stażu służby sędziowskiej. W tym znaczeniu ustalenie wyższej stawki (podwyższenie) wynagrodzenia zasadniczego sędziemu następuje z mocy samego prawa (*ex lege*) z upływem wymaganego okresu (stażu) służby i nie zależy od decyzji jakiegokolwiek organu ani sądu-pracodawcy. Wszystko to oznacza, że każdy sędzia ma prawo do ustalenia mu wynagrodzenia w wysokości zgodnej z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa o wynagradzaniu sędziów, które jest uzależnione wyłącznie od stażu służbowego lub sprawowanej funkcji.

W razie potencjalnego pokrzywdzenia konkretnego sędziego nie ma potrzeby odwoływania się do przepisów o nierównym traktowaniu lub dyskryminacji płacowej sędziów. Naruszenie przepisów o wynagradzaniu sędziów danego sądu przez niezgodne z imperatywnymi przepisami o wynagrodzeniu sędziów ustalenie zaniżonego wynagrodzenia za wykonywanie służby sędziowskiej podlega dobrowolnej sanacji lub może być naprawione przez wniesienie powództwa o zgodne z prawem ustalenie stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz wysokości wynagrodzenia sędziowskiego.

Bezpodstawne jest „zawyżenie” wynagrodzeń sędziów z krótszym stażem służby w danym sądzie lub ogólnym stażem pracy w porównaniu do sędziów z dłuższym adekwatnym okresem służby sędziowskiej i w taki sposób należy interpretować obowiązujące w stosunkach służby sędziowskiej imperatywne przepisy płacowe. Prawo do wynagrodzenia sędziów, w tym jego wysokość, unormowane są ściśle bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa o wynagradzaniu za wykonywanie służby sędziowskiej, co w szczególności wyklucza dopuszczalność i uzasadnienie odwoływania się w stosunkach służby sędziowskiej do zasady uprzywilejowania pracowników określonej w art. 18 § 2 k.p.

W odniesieniu do sytuacji płacowej powódki w przedmiotowej sprawie ustalono jedynie, że w dniu 1 stycznia 2009 r. pozwany ustalił jej piątą stawkę wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z art. 10 ust. 1-3 ustawy zmieniającej w związku z załącznikiem Nr 3 do tej ustawy, zawierającym tabelę określającą staż pracy na zajmowanym stanowisku oraz ogólny staż pracy niezbędny do uzyskania poszczególnych stawek wynagrodzenia zasadniczego. Według art. 10 ust. 1 tej ustawy, stawka wynagrodzenia sędziego sądu okręgowego powinna mieścić się w stawkach od czwartej do siódmej, a zatem ustalona powódce w dniu 1 stycznia 2009 r. piąta stawka wynagrodzenia zasadniczego prawidłowo uwzględniała jej staż służby sędziowskiej (w tym dniu) na stanowisku sędzi Sądu Okręgowego w L. - w przedziale „powyżej 5 do 10 lat” oraz ogólny staż pracy „powyżej 15 lat” (por. załącznik Nr 3 do ustawy zmieniającej). Powódka nie zakwestionowała zgodności z przepisami o wynagradzaniu sędziów ustalenia przysługującego jej od 1 stycznia 2009 r. sędziowskiego wynagrodzenia zasadniczego w stawce piątej w kwocie 7.378,4 zł miesięcznie (k. 267 akt osobowych), które w całości zostało ustalone jej prawidłowo i wysokości znacznie wyższej (korzystniejszej) w porównaniu do wysokości pobieranego przed tą datą (do 31 grudnia 2008 r.) wynagrodzenia w pierwszej stawce awansowej w kwocie 6.328 zł (k. (258 tych akt). Także po 1 stycznia 2009 r. powódka nie domagała się ustalenia wyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego, które pozwany podwyższył jej do szóstej stawki wynagrodzenia zasadniczego dopiero po 10 latach służby na stanowisku sędziego pozwanego Sądu Okręgowego. Tymczasem trzem sędziom tego samego Sądu z krótszym stażem służbowym (w tym Sądzie), tę wyższą stawkę pozwany Sąd Okręgowy ustalił już z upływem 5-letniego okresu służby w tym Sądzie. Taki stan rzeczy wymagałby zweryfikowania na gruncie przepisów o wynagrodzeniach sędziowskich legalności zróżnicowania stawek wynagrodzenia zasadniczego powódki oraz trzech innych sędziów z krótszym stażem służby sędziowskiej w pozwanym Sądzie, którym Sąd ten wcześniej (od 14 stycznia 2009 r.) ustalił wyższą szóstą stawkę wynagrodzenia zasadniczego już po 5 latach służby w tym Sądzie, podczas gdy powódce ustalił tę szóstą stawkę dopiero po 10 latach służby na stanowisku sędzi tego Sądu Okręgowego (od 19 stycznia 2011 r.), bez potrzeby

odwoływania się do zakazu dyskryminacji lub zasady równego traktowania sędziów.

Wobec miarodajnego ustalenia w przedmiotowej sprawie o odszkodowanie, że pozwany Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił powódce stawkę wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z imperatywnymi przepisami o wynagradzaniu sędziów sądów powszechnych, Sąd Najwyższy uznał, że zgodne z prawem ustalenie wysokości wynagrodzenia sędziowskiego nie oznacza ani nie narusza zakazu dyskryminacji lub zasady równego traktowania sędziów danego sądu, przeto bezpodstawne są roszczenia odszkodowawcze sędziego oparte na podstawie art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 5 k.p. Natomiast potencjalne zniżenie 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 o dyskryminację lub naruszenie zasady równego traktowania sędziów w zatrudnieniu i wynagradzaniu za wykonywanie tej samej służby sędziowskiej, bo takie konflikty są ustrojowo i ustawowo wykluczone w sędziowskich stosunkach służbowych na gruncie ściśle bezwzględnie obowiązujących przepisów o wynagrodzeniach sędziowskich.

W rozpoznawanej sprawie podłożem (źródłem) rzekomej dyskryminacji i zarzutów naruszenia zasady równego traktowania powódki względem trzech sędziów pozwanego Sądu Okręgowego z krótszym stażem służbowym w tym Sądzie, którym w dniu 1 stycznia 2009 r. ustalono wynagrodzenia sędziowskie w takiej samej piątej stawce wynagrodzenia zasadniczego, a następnie już w dniu 14 stycznia 2009 r. ustalono wyższą „stawkę VI zaszeregowania” (wynagrodzenia zasadniczego), był mechanizm automatyzmu prawnego z art. 91a § 3 pusp. To w wyniku stosowania tego mechanizmu pozwany Sąd ustalił trzem sędziom, z krótszym stażem służbowym w pozwanym Sądzie niż staż służbowy powódki, bezpośrednio wyższą - szóstą stawkę wynagrodzenia zasadniczego z upływem 5-letniego stażu służby w pozwanym Sądzie w dniu 14 stycznia 2009 r. Natomiast powódce ustalił tę wyższą stawkę dopiero z upływem 10-letniego okresu służby na stanowisku sędziego sądu okręgowego z dniem 19 stycznia 2011 r. Z art. 91a § 3

pusp wynika, że wynagrodzenie zasadnicze sędziego określa się w stawce bezpośrednio wyższej po upływie kolejnych pięciu lat pracy na danym stanowisku pracy. Jeżeli pozwany Sąd prawidłowo zastosował mechanizm podwyżki stawki wynagrodzenia zasadniczego w dniu 14 stycznia 2009 r., ustalając trzem sędziom z krótszym stażem służbowym w danym sądzie szóstą stawkę wynagrodzenia zasadniczego z upływem 5-letniego okresu służby sędziowskiej na stanowisku sędziego tego Sądu (od początku jego objęcia), która to stawka (szósta) w dacie wprowadzenia reformy wynagrodzeń sędziowskich (1 stycznia 2009 r.) przysługiwała dopiero przy „stażu pracy na danym stanowisku powyżej 10 do 15 lat” w sądzie okręgowym, to istotnie kontrowersyjne mogło być ustalenie powódce tej wyższej szóstej grupy wynagrodzenia zasadniczego dopiero z dniem 19 stycznia 2011 r. (po upływie dziesięcioletniego stażu służby na stanowisku sędziego Sądu Okręgowego).

Tymczasem jednak przedmiotem niniejszego procesu nie była konkretna stawka wynagrodzenia zasadniczego powódki, która nie zakwestionowała potencjalnego wadliwego zastosowania ustawowego mechanizmu ustalenia jej szóstej stawki wynagrodzenia zasadniczego dopiero po 10-letnim okresie służby w pozwanym Sądzie Okręgowym (art. 91a § 3 pusp). W procesie „o odszkodowanie” Sąd Najwyższy nie miał podstaw prawnych ani procesowych możliwości zweryfikowania kontrowersji prawnych dotyczących wynagrodzenia za wykonywanie służby sędziowskiej, w tym legalności ustalenia sędziom z krótszym 5-letnim stażem służby w pozwanym Sądzie Okręgowym kolejnej bezpośrednio wyższej szóstej stawki wynagrodzenia zasadniczego, a powódce legitymującej się dłuższym stażem służbowym (w tym Sądzie) dopiero po 10 latach takiej służby (w pozwanym Sądzie).

W zakresie i granicach przedmiotu sporu o odszkodowanie oraz kasacyjnego zaskarżenia w sprawie odszkodowawczej Sąd Najwyższy wyraża pogląd, że bezpodstawne jest dochodzenie roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji płacowej lub zasady równego traktowania w służbie sędziowskiej (art. 5 k.p. w związku z art. 18^{3a-3d} k.p.) przez sędziego, któremu ustalono stawkę wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z przepisami o wynagradzaniu sędziów sędziemu danego sądu, ponieważ wymienione delikty

prawa pracy nie występują w służbowych stosunkach sędziów sądów powszechnych, których wynagrodzenia określają ściśle bezwzględnie obowiązujące przepisy o wynagrodzeniach sędziowskich. 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 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. 91b § 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.

Stanowisko, że powódce nie przysługiwało odszkodowanie za dyskryminację lub nierówne traktowanie w służbie sędziowskiej, a powódka nie kontestowała ustalenia ani podwyższenia stawek wynagrodzenia zasadniczego, zwalniało Sąd Najwyższy od wyjaśniania kontrowersji prawnych dotyczących potencjalnie „wielokrotnego” dochodzenia odszkodowań za kolejne „dalsze okresy” dyskryminacji lub nierównego traktowania. W sprawie tej nie występuje też problem wysokości (brutto czy netto) bezpodstawnie i wadliwie zasądzonego odszkodowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.