

Sygn. akt VP 251/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

18 października 2019 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Jadwiga Barczuk, Teresa Jakóbczyk

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 11 października 2019 roku w Rybniku

sprawy z powództwa Ł. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie w związku z naruszeniem zasad równego traktowania i dyskryminacją, o wynagrodzenie, o zapłatę

1. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. na rzecz powoda Ł. K. kwotę 3.523 zł (trzy tysiące pięćset dwadzieścia trzy złote) tytułem odszkodowania za naruszania zasad równego traktowania, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 8 marca 2018 roku,
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.512 zł (tysiąc pięćset dwanaście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 4.819,18 zł (cztery tysiące osiemset dziewiętnaście złotych 18/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
5. odstępuje od obciążania stron kosztami sądowymi.

SSR Wiesław Jakubiec

Jadwiga Barczuk Teresa Jakóbczyk

sygn. akt V P 251/18

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 8.03.2019 r. powód wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) sp. z o.o.:

- 15 000 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za dyskryminację w okresie od 1 IX 2014 r. do 29 XII 2017 r.;
- 269,22 zł z odsetkami ustawowymi od 30.12.2017 r. tytułem niewypłaconego dodatku za pracę w warunkach uciążliwych;
- 177,20 zł z odsetkami ustawowymi od 10.04.2017 r. tytułem zwrotu kosztów działalności jako Społecznego Inspektora Pracy.

W uzasadnieniu wskazał, że strona pozwana naruszyła zasady równego traktowania w zatrudnieniu albowiem pracownicy zatrudnieni na I zmianie byli lepiej wynagradzani od pracowników wykonujących pracę na tzw. II i III zmianie (a takim pracownikiem był powód). Z tytułu tych dyskryminujących działań powód stracił na różnicy w zarobkach w okresie od 1 IX 2014 r. do 29 XII 2017 r. kwotę 8500 zł, w tym także z tytułu braku świadczenia w postaci mleka za okres IX 2014-V 2016 r. Dodał, że we wskazanej kwocie 15 000 zł poza ww. utratą zarobków mieści się należne mu odszkodowanie za sam fakt dyskryminacji („niemajątkowe naruszenie dóbr”) wynikający również z tego, że nie dopuszczano go do szkoleń. Powód wskazał, że w okresie od II 2015 r do III 2017 r. wykonywał 8 godzinną pracę w warunkach uciążliwych a wypłacany miał dodatek tylko za 7 godzin pracy. Podniósł, że jako Społeczny Inspektor Pracy dokonał z prywatnych środków zakupu pozycji książkowych o tematyce dotyczącej pełnionej funkcji, za które pozwana nie zwróciła mu wydatków.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa jako bezzasadnego, podnosząc zarzut przedawnienia co do roszczeń za okres od 1 września 2014 r. do 28 lutego 2015 r. (odnośnie odszkodowania z tytułu naruszenia zasad równości w zatrudnieniu) i za luty 2015 r. (odnośnie dodatku za pracę w warunkach szkodliwych). Nadto podniosła, że pracownicy z którymi porównuje się powód w zakresie wynagrodzenia -mimo tożsamej nazwy stanowiska- wykonują inne zadania, obsługują inne urządzenia i mają odmienne kwalifikacje. Istotny jest również fakt, że u pozwanej są w strukturze organizacyjnej dwa różne pionory (Usług oraz Produkcji). Pozwana wskazała, że przy porównaniu wynagrodzeń powinno się uwzględniać wszystkie jego składniki i przy takim założeniu wynagrodzenie roczne powoda jest wyższe od pracowników porównawczych, a nawet gdyby przyjąć tylko wynagrodzenie zasadnicze to od 1 sierpnia 2016 r. wynagrodzenia powoda jest tożsame z pracownikami porównawczymi. Świadczenie w postaci mleka było historycznie przyznawane pracownikom (...) sp. z o.o., a pracownicy (...) sp.z o.o. (wśród których był powód) otrzymywali kawę, cukier i herbatę. Wyżej wymienione świadczenia nie były obowiązkowe i nie wynikały z Regulaminu wynagradzania (...) sp. o.o. (nazwa pozwanej po połączeniu) ani z postanowień umownych, ale pozwana po połączeniu na wniosek strony społecznej postanowiła zachować część z nich i ujednolici decydując, że wypłacane wszystkim pracownikom będzie ekwiwalent za mleko przeliczając je „brutto do brutta” (były to podwyżki o kwoty od 19 zł do 25 zł). W ocenie pozwanej tak małe różnicę nie stanowią różnicowania dyskryminującego. Pozwana podniosła, że powód nie był dyskryminowany także ze względu na brak dostępu do szkoleń albowiem podstawowym obowiązkiem powoda była obsługa suwnicy i nie wnosił on o zmianę zadań, a zatem wskazywane przez niego szkolenia byłyby bezprzedmiotowe. Z kolei odbycie szkoleń przez przywoływanych przez niego pracowników było uzasadnione faktem, że musieli oni nabyć kwalifikacje do nowej pracy. Dodała, że powód nie wykazał, że pracował w warunkach szkodliwych 8 godzin a według ustaleń pozwanej praca każdego z pracowników w takich warunkach nie trwała dłużej niż 7 godzin (czas odprawy, dojścia do suwnicy, przerwy). Pozwana wskazał, że powód nie zgłaszał jej konieczności zakupu - w związku pełnioną funkcją Społecznego Inspektora Pracy- pozycji książkowych, zakupu nie dokonał zgodnie z obowiązującą u pozwanej Procedurą Zakupową, a nadto nie uzyskał poparcia w tym względzie nawet Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy, a sam fakt nabycia książek zgłosił dopiero 1,5 roku od dokonania ich nabycia.

Sąd ustalił:

Powód Ł. K. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Produkcyjno- Handlowym (...) sp. zo.o. w R. w okresie od 2.06.2008 r. do 2.09.2014 r. W wyniku połączenia spółek (...) sp. z o.o. i (...)sp. z o.o. we W. powstała -w trybie art. 492 § 1 pkt 1 ksh -spółka (...)sp. z o.o. we W., której pracownikiem stał się powód w związku z przejściem na podstawie art. 23⁽¹⁾ kp (nastąpiło to w dniu 3.09.2014 r.). W wyżej wymienionych spółkach obowiązywały do czasu połączenia

różne systemy wynagradzania oraz funkcjonowały różnego rodzaju dodatkowe świadczenia pracownicze. Świadczenie w postaci mleka było historycznie przyznawane pracownikom (...) sp. z o.o., gdy tymczasem pracownicy (...) sp. z o.o. otrzymywali kawę, cukier i herbatę. Wyżej wymienione świadczenia nie były obowiązkowe i nie wynikały z Regulaminu wynagradzania (...) sp. o.o. ani z postanowień umownych, ale pozwana po połączeniu na wniosek strony społecznej postanowiła zachować część z nich i ujednotlić je decydując np., że wypłacane wszystkim pracownikom będzie ekwiwalent za mleko przeliczając je „brutto do brutto” (były to podwyżki o kwoty od 19 zł do 25 zł).

Jeszcze w trakcie zatrudnienia w (...) (w procesie przygotowania do połączenia) powód w 2014 r. został zakwalifikowany jako pracownik jednozmianowy ze stawką 2772 zł, ale powód odmówił tego gdy usłyszał, że może będzie zarabiał mniej niż pracownik zmianowy. Porozumieniem zmieniającym z 23.05.2014 r. ustalono, że powód będzie zatrudniony w systemie zmianowym a wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie wynosiło od 1.06.2014 r. - 2587 zł + premia regulaminowa. A nadto z ww. dniem powód został zatrudniony na stanowisku operatora suwnicy i przyznano mu dodatki za pracę w wolne soboty i niedziele w wysokości 100 % osobistej stawki godzinowej oraz dodatki za pracę w święta oraz na II i III zmianie w Wigilię i Sylwestra w wysokości 130%.

Z dniem 1 sierpnia 2014 r. przyznano powodowi stawkę zaszeregowania w wysokości 2.874 zł.

Porozumieniem zmieniającym z dnia 18.09.2014 r. (już po przejęciu) (...) sp. z o.o. ustaliła z powodem, że od 3.09.2014 stawka zasadnicza powoda wynosić będzie 2874 zł + premia uznaniowa lub MBO- do 20%, powód będzie zatrudniony na stanowisku operatora maszyn, a dodatki wynikające z pracy w systemie zmianowym wyniosą:

-II zmiana- 20%

-III zmiana- 30%

-praca w soboty i niedziele - 100 %

- praca w święta oraz na II i III zmianie w Wigilię i Sylwestra -130%.

oraz ustalono, że w pozostałym zakresie obowiązują warunki określone w Regulaminach Pracy i Wynagrodzenia obowiązujących w (...).

Od 1.11.2014 r. do 29.12.2017 r. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy jako operator maszyn i operator urządzeń.

Od 1.11.2014 r. ustalono, że przysługuje powodowi dodatek z tytułu pracy w warunkach uciążliwych lub szkodliwych za każdą godzinę pracy:

- w warunkach uciążliwych zaliczanych do I grupy uciążliwości: 0,42 zł
- w warunkach uciążliwych zaliczanych do II grupy uciążliwości: 0,70 zł

Od listopada 2015r. powód zostałem Społecznym Inspektorem Pracy

Porozumieniem zmieniającym z dniem 1.01.2016 r. ustalono, że powód przechodzi do działu (...)na stanowisko operatora urządzeń. W lutym 2016 r. określono jego obowiązki jako operatora urządzeń- obsługa suwnicy.

Z dniem 22.04.2016 r. powód ukończył szkolenie dla społecznych inspektorów pracy.

Porozumieniem zmieniającym z dniem 1.05.2016 r. ustalono, że wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosić będzie 3.124 zł + premia uznaniowa do 10%, a następnym porozumieniem zmieniającym ustalono, że od 1.07.2016 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie w wysokości 3347 zł, a od 1.08.2016 r. -3366 zł (przeliczenie stawki wynikało ze zmiany harmonogramu w związku z likwidacją pracy na III zmianę oraz przeliczenia wartości otrzymywanego mleka).

Kolejnym porozumieniem zmieniającym ustalono, że z dniem 1.01.2017 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosić będzie 3391 zł, od 1.07.2017 r. - 3416 zł.

Od 27.11.2017 r. spółka zmieniła nazwę na (...) sp. z o.o.

Żaden z pracowników obsługujących suwnice nie był wysyłany w przedmiotowy okresie na szkolenia w zakresie obsługi ładowarki lub spychacza. Pracownicy pozwanej zasadniczo odbywali szkolenia, jeśli wynikało to z planowanych dla nich nowych zadań. Powód w zakresie powierzonych mu zadań przeszedł wszystkie niezbędne szkolenia.

Powód w dniu 14.12.2015 r. bez uzyskania zgody pozwanej dokonał zakupu 3 książek o tematyce pracowniczej i związkowej za łączną kwotę brutto 177, 50 zł. Pozycje te dotychczas pozostają w dyspozycji powoda.

Rozwiązanie umowy nastąpiło w dniu 29.12.2017 r. wskutek oświadczenia pozwanej bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. w trybie art. 30 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 53 § 1 pkt 1b kp.

Pracownikami porównywalnymi dla powoda byli S. K., A. S., M. G. (1). Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym powoda i S. K. w okresie od III 2015 r. do IV 2016 r. wynosiła 209 zł, w okresie od V 2016 r. do VI 2016 r. wynosiła 247 zł, a w lipcu 2016 r. 103 zł. W kolejnych okresach różnica w wynagrodzeniu była mniejsza niż 26 zł.

Średnie wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wyniosło 4819, 08 zł.

dowód: akta osobowe powoda oraz S. K., A. S., M. G. (1), A. A., M. K., R. P., S. S. (2), J. Ś. w tym umów o pracę, porozumień zmieniających warunki umowy, z zakresu obowiązków i warunków płacowych, z posiadanych uprawnień, pisma z 7.11.2014 r., pisma z 29.08.2014 r.:

podanie o przeliczenie wynagrodzenia k. 13, wiadomości mailowe k. 14-16,19 , 83-84, 88, 210-211, 220, pismo z 19.01.2016 r. k.17-18, wyliczenie powoda k. 25, skarga z 9.08.2017 r., wnioski o zwrot kosztów k. 29, faktura z 14.12.2015 r., regulamin wynagradzania wraz zał. k. 60-68, zestawienie rodzaju czynności k. 69-82, zestawienie wynagrodzeń k. 85-87, 187-188, opis fotografii dnia powoda k. 89, wiadomości bezpieczeństwa, procedura zakupowa k. 96-103, zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda k. 105, ewidencja czasu pracy k. 133-141, zeznania świadka M. K. k. 125 v., zeznania świadka J. B. k. 142 v., zeznania świadka E. S. k. 143 , zeznania świadka S. K. k. 143v. , zeznania świadka M. G. (2) k. 151v., zeznania świadka M. G. (1) k. 152, zeznania świadka K. P. k. 152v., grafik obsługi suwnic k. 168-169, harmonogram prac k. 170-171, notatka k. 172, dokumentacja dot. nabytych przez powoda uprawnień k. 173-179, karta identyfikacji zagrożenia i ocena ryzyka zawodowego k. 189-196, z pisma z dnia 2.12.2015 r., lista pracowników działu usług k. 221, zeznania świadka R. A. k. 222v, zeznania świadka Ł. C. k. 222v, zeznania świadka Ł. P. k. 223, zeznania świadka W. W. k. 223v, zeznania świadka D. W. k. 223v, zeznania świadka A. Z. k. 224, przesłuchanie powoda k. 224 v-225v, 226v-227

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, dowód z zeznań świadków, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, tworzące spójny i logiczny obraz sprawy. Przesłuchanie powoda Sąd uznał w takim zakresie jakim koresponduje ono z pozostałym zebrany materiał dowodowy.

Sąd zważył:

Powództwo tylko w części zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 11²kp pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18^{3a} § 1kp)

Stosownie do treści art. 18^{3c} § 1 pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. § 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. § 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 291 § 1kp).

Zasadny okazał się podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia roszczeń dotyczących odszkodowania z tytułu naruszenia zasad równości w zatrudnieniu i dyskryminacji za okres od 1 września 2014 r. do 28 lutego 2015 r. oraz za luty 2015 r. (odnośnie dodatku za pracę w warunkach szkodliwych).

Sąd uznał, że pozwana w stosunku do powoda dopuściła się naruszenia zasad równości w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia. Nietrafne okazały się twierdzenia pozwanej, że porównawczy pracownicy są lepiej wynagradzani od powoda bo mają m.in. lepsze kwalifikacje niż on, że pracują w innym pionie, że wykonują inne zadania i że przy zestawieniu nie należy uwzględniać wynagrodzenia zasadniczego lecz przyznane pracownikom całkowite wynagrodzenie brutto. Prawidłowym i obiektywnym sposobem jest porównanie wynagrodzeń zasadniczych. Różnego rodzaju dodatki otrzymywane przez pracowników w wynagrodzeniu rekompensują im konkretne uciążliwości lub dodatkowe obciążenia których doznają przy wykonywaniu swoich obowiązków (np. konieczność pracy zmianowej, praca w nocy, szkodliwe warunki) nie mogą więc być brane pod uwagę przy porównaniach wynagrodzeń. Zebrany materiał wskazuje, że powód wykonywał pracę o jednakowej wartości co pracownicy porównywalni i dlatego powinien otrzymać podobne wynagrodzenie zasadnicze. Zasada równych praw pracowników uzasadniała weryfikację ustaleń nierównych wynagrodzeń o pracę stosownie do art. 78 kp. Przy wyliczeniu różnicy w wynagrodzeniu Sąd uwzględnił okres od III 2015 r. do VII 2016 r.. Od sierpnia 2016 r. do końca zatrudnienia powoda różnica w wynagrodzeniach wynosiła mniej niż 26 zł, a zatem nie można dopatrzeć się już w tym okresie naruszenia zasady równości.

Odnosząc się do świadczenia w postaci mleka podkreślić należy, że to świadczenie (otrzymywane pierwotnie tylko przez pracowników firmy (...)) nie były obowiązkowe i nie wynikały z Regulaminu wynagradzania (...) sp. o.o. ani z postanowień umownych. Pozwana po połączeniu spółek na wniosek strony społecznej postanowiła zachować to świadczenie spożywcze i w czerwcu 2016 r. ujednolicając tego rodzaju świadczenia (bowiem pracownicy (...) otrzymywali z kolei kawę, cukier i herbatę) zdecydowała aby wszystkim pracownikom wypłacany był ekwiwalent z tego tytułu przeliczając je „brutto do brutta” (były to podwyżki wynagrodzeń o kwoty od 19 zł do 25 zł). Tak niewielkie różnice nie można uznać za dyskryminujące, a nadto w świetle faktu, iż powód cały czas otrzymywał innego rodzaju świadczenie spożywcze nie ma podstaw aby żądanie powoda w tym zakresie uznać za uzasadnione.

Również jako bezzasadne Sąd uznał roszczenie powoda w zakresie odszkodowania z tytułu dyskryminacji mającej wynikać z niedopuszczania powoda do szkoleń zawodowych. Po pierwsze- wskazane przez powoda kryterium dyskryminacji nie realizuje dyspozycji art. 18^{3a} § 1kp. Po drugie-pracodawca co prawda -zgodnie z art. 94 pkt 6 k.p.- powinien ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji. Jednakże pamiętać należy, iż czym innym jest szkolenie, które organizuje i opłaca sobie sam pracownik (uważając, że będzie mu to przydatne w pracy zawodowej obecnej lub przyszłej) i pracodawca idzie mu na „rękę” zwalniając go w pewne dni z obowiązku pracy lub częściowo dofinansowując szkolenie, a z inną sytuacją mamy do czynienia, gdy za takie szkolenie płaci pracodawca, a szkolenie jest niezbędne do tego aby pracownik mu wykonywać prawidłowo swoje obowiązki. W tym ostatnim przypadku pracodawca ustala, który z jego pracowników z uwagi na powierzone (lub planowane do powierzenia) obowiązki potrzebuje odbycia konkretnego szkolenia. Zebrany materiał dowodowy w niniejszej sprawie wykazał, że powód nie był przez pozwaną

inaczej traktowany w tym zakresie niż inni pracownicy. Sam powód podczas przesłuchania wskazał, że żadna z osób obsługująca suwnice (tak jak powód) nie była wysłana np. kursu obsługi ładowarki czy spychacza. Nawet jeśli według pracowników była taka potrzeba, pozwana miała swoją politykę prowadzenia działalności i pracownicy mogli jedynie zgłaszać propozycję poprawy funkcjonowania zakładu ale nie mieli prawa ingerować w tę działalność i wysuwać żądań w tym zakresie (chyba że dotyczyłoby to szkoleń obowiązkowych na danym stanowisku pracy). Pierwotne wpisanie powoda na listę ww. szkolenia nie oznaczało nabycie prawa do takiego szkolenia. Pozwana podała przekonujące powody dla których zrezygnowała wówczas z wysłania powoda i innych osób na to szkolenie. Powód miał wskazane konkretne zadania do wykonania, w zakresie których posiadał odpowiednie przeszkolenie. Powód nie zgłaszał chęci zmiany wykonywanych zadań, a zatem roszczenie powoda który chciałby uzyskać za środki pozwanego uprawnienia „na zapas” (jak sam wskazał -na zabezpieczenie, żeby go nie można było zwolnić) uznać należy za niesłuszne.

Dodatek za pracę w szkodliwych warunkach nie jest świadczeniem obligatoryjnym. Oznacza to, że pracodawca nie ma ustawowego obowiązku wypłacać go pracownikom; może to zrobić jedynie dobrowolnie. To, czy dodatek za pracę przysługuje w danym miejscu zatrudnienia za wykonywanie określonej pracy, powinny regulować przepisy zakładowe. Odpowiedni zapis może się też znaleźć w umowie o pracę. Przepisy obowiązujące u pracodawcy powinny zawierać wykaz stanowisk pracy, na których pracę uznaje się za wykonywaną w warunkach szkodliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych. To, jak należy rozumieć szkodliwe warunki pracy, reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W niniejszej sprawie pozwana (po polaczeniu spółek) zdecydowała przyznać pracownikom (w tym powodowi) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, bo taki dodatek funkcjonował już w jednej z nich. Określone zostały stawki w zależności od pracy w określonej grupie warunków szkodliwości i uznano, że co najmniej 1 godzina w danej dniówce pracy nie jest na pewno wykonywana w warunkach szkodliwych – z uwagi na konieczność uczestnictwa w odprawach pracowniczych, dojść do maszyn, obowiązkowych przerw pracowniczych, wykonania innych zadań poza warunkami szkodliwymi. Po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy okazało się, że pozwana nieprawidłowo przyznał ww. dodatki i zobowiązana została do dokonania badań, które pozwoliły ocenić czy daną pracę należy uznać za wykonaną w warunkach szkodliwych. Po wykonaniu takich badań okazało się, że praca wykonywana przez powoda nie należy do takich prac i pozwana zaprzestała wypłaty mu tego dodatku. W związku z powyższym dochodzenie w niniejszym postępowaniu przez powoda uzupełnienia tego dodatku w zakresie 1 godziny uznać należy za bezzasadne. Powtórzyć należy, że było to świadczenie dobrowolne, jak się okazało wypłacane powodowi bezpodstawnie, a nadto powód nie wykazał, że faktycznie od razu udawał się na suwnicę i tam spędzał cały dzień swoje pracy.

Bezsporne w sprawie jest, że powód nie zgłosił pozwanej konieczności zakupu - w związku pełnioną funkcją Społecznego Inspektora Pracy- pozycji książkowych. Zakupu pozycji książkowych -za których zwrot wydatków wystąpił w pozwie- nie dokonał zgodnie z obowiązującą u pozwanej Procedurą Zakupową, a nadto nie uzyskał poparcia w tym względzie nawet Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Sam fakt nabycia książek zgłosił dopiero 1,5 roku od dokonania ich nabycia i do dnia dzisiejszego znajdują się one tylko w jego posiadaniu. Roszczenie powoda w tym względzie jest bezprzedmiotowe.

Mając powyższe na uwadze Sąd w pkt 1 sentencji wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda 3.523 zł (stanowiące łączną kwotę różnicy w wynagrodzeniu z pracownikiem porównawczym w okresie III 2015 r.-VII 2016 r.) tytułem odszkodowania za naruszania zasad równego traktowania, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 8 marca 2018 roku. A w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt 2).

Pozwany przegrał postępowanie (w 78%), dlatego Sąd orzekł w pkt 3 wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radcy prawnego z dnia 22 października 2015 roku (w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania) zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1512 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 4.819,18 zł Sąd (w pkt 4 wyroku) zgodnie z art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd mając na uwadze okoliczności sprawy, na podstawie art. 102 kpc, odstąpił od obciążania stron kosztami sądowymi (pkt 5).