

Sygnatura akt IVP 9/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Lubań, dnia 15 maja 2014r.

Sąd Rejonowy w Lubaniu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: PSR Jerzy Miedziński,

Ławnicy: Wiesława Biłyk, Teresa Papas,

Protokolant: kier. sek. Danuta Wowczyk,

po rozpoznaniu w dniu 15 maja 2014r. w Lubaniu

sprawy z powództwa S. P.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w C.

- o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu;

I. Powództwo oddala,

II. Nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego

UZASADNIENIE

Powód S. P. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w C. o zasądzenie kwoty 24.212zł. W uzasadnieniu podniósł, iż zatrudniony był u pozwanego ostatnio na stanowisku sztygara zmianowego. Od dnia 1 października 2010r. na równorzędne stanowisko został zatrudniony inny pracownik – M. S.. Jego obowiązki były identyczne lecz otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.000zł, które było wyższe od jego wynagrodzenia o kwotę 712zł miesięcznie. Wielokrotnie zwracał się do pozwanego o podwyżkę wynagrodzenia lecz jej nie uzyskał. Zdaniem powoda, doszło tu do ewidentnej dyskryminacji polegającej na nierównym traktowaniu pracowników dlatego też zgłasza roszczenie o wyrównanie mu niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podniósł, iż nie neguje że wystąpiły różnice w wysokości płacy zasadniczej powoda oraz M. S.. Różnice te wynikają z zakresu uprawnień poszczególnych pracowników, zakresu ich obowiązków oraz oceny ich pracy. Zakres obowiązków M. S. jest znacznie większy niż powoda. M. S. oprócz obowiązków właściwych dla sztygara zmianowego, jako sztygar mechaniczny przeprowadzał okresowe przeglądy urządzeń mechanicznych znajdujących się na terenie Kopalni (...). Powód natomiast takich uprawnień nie posiadał. Ponadto M. S. zajmuje się zamawianiem i wydawaniem odzieży roboczej oraz środków czystości, wydawaniem paliwa potrzebnego do pracy urządzeń, dystrybucją smarów oraz kwestiami związanymi z ochroną środowiska – wykonuje utylizację olejów oraz prowadzi kartę przekazania odpadów do działu środowiska. Natomiast jedynym dodatkowym obowiązkiem powoda było prowadzenie dziennika szkoleń bhp. Zdaniem pozwanego, nie doszło tu do naruszenia zasady równego traktowania oraz do dyskryminacji powoda dotyczącego wynagrodzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. P. zatrudniony był w (...) Sp. z o.o. w C. od 1 stycznia 1982r. do 22 października 2013r. Od roku 2005 zatrudniony był na stanowisku sztygara zmianowego w Kopalni w R..

(dowód: akta osobowe powoda).

M. S. zatrudniony jest u pozwanego od 1 grudnia 1992r. a od 1 listopada 2010r. na stanowisku sztygara zmianowego.

(dowód: akta osobowe).

Zakresy czynności na stanowisku sztygara zmianowego powoda jak i M. S. były takie same. Natomiast M. S. miał przydzielone dodatkowe obowiązki, takie jak: zamawianie i wydawanie paliwa, olejów i smarów do maszyn, prowadzenie magazynu odzieżowego, zamawianie i wydawanie środków czystości oraz środków bhp, prowadzenie spraw dotyczących ochrony środowiska polegających na recyklingu olejów smarów, filtrów i prowadzenie odpowiedniej dokumentacji.

(dowód: zeznania świadków P. G. k.59, W.M. k.59v, M. S. k.60).

Powód natomiast miał przydzielone dodatkowe obowiązki polegające na prowadzeniu książki szkoleń bhp oraz kontrolę bocznicy kolejowej.

(dowód zeznania świadków P. G. k.59, W.M. k.59v, M. S. k.60, zeznania powoda k.60v).

Wynagrodzenie zasadnicze M. S. było wyższe od wynagrodzenia powoda o kwotę około 700zł. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym za miesiąc listopad i grudzień 2010r. wyniosła 1.424zł , w roku 2011 wyniosła 10.756zł , w roku 2012 kwotę 10.009zł, a w roku 2013 kwotę 8.386zł.

(dowód: karty wynagrodzenia powoda oraz M. S. k.37-44).

Sąd zważył, co następuje:

zgodnie z treścią art. 18^{3a} §1 kp – 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 nie określony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Natomiast art. 18^{3c} § 1 kp stanowi, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a w § 2 stwierdzono, iż 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.

Natomiast art. 18^{3c} § 3 kp stanowi, iż pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktykom i doświadczeniem zawodowym , a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego , a w szczególności z zeznań świadków P. G. (2), W. M. i M. S. jednoznacznie wynika , iż zakres obowiązków powoda oraz M. S. na stanowisku sztygara zmianowego był taki sam. Natomiast M. S. miał przydzielone dodatkowe obowiązki, takie jak: zamawianie i wydawanie pracownikom środków czystości oraz odzieży i obuwia, kontrolowanie okresu używalności odzieży i obuwia, zamawianie i wydawani paliwa, olejów i smarów do maszyn i rozliczanie się z tych produktów na koniec miesiąca. Ponadto M. S. prowadził sprawy dotyczące ochrony środowiska, takie jak : recykling olejów, smarów , filtrów oraz prowadził odpowiednią dokumentację.

Powód natomiast jako dodatkowe czynności miał przydzielone prowadzenie książki szkoleń bhp, czyli zajmował się okresowymi szkoleniami i wpisywał do tej książki wypadki w kopalniach w kraju w celach edukacyjnych oraz kontrolę bocznic kolejowej, która to czynność zajmowała mu około półtora godziny tygodniowo.

W tej sytuacji, zdaniem Sądu nie można uznać, że doszło do dyskryminacji w wynagrodzeniu zasadniczym między powodem a M. S. albowiem jedyną przyczyną zróżnicowania wynagrodzenia był fakt, że M. S. miał przydzielone dodatkowe obowiązki znacznie większe od powoda.

Zgodnie z treścią art. 78§1 kp – wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Z materiału dowodowego wynika, że M. S. miał przydzielone znacznie większe obowiązki dodatkowe, a zatem uzasadnione było przyznanie mu wyższego wynagrodzenia zasadniczego.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd oddalił roszczenie powoda jako bezzasadne.

Na mocy art. 102 kpc Sąd nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego ze względu na jego trudną sytuację finansową.