

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. w S.:

I. na rzecz powoda G. C. kwotę 1.400 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 17 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 135 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego i oddalił powództwo w pozostałym zakresie odnośnie powoda G. C.. Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego (...) sp. z o.o. w S. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Skierniewicach kwotę 70 zł tytułem nieuiszczonej opłaty, od której powód był zwolniony oraz nadał wyrokowi w punkcie I.1. rygor natychmiastowej wykonalności;

II. na rzecz powoda P. G. kwotę 3.750 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 17 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego i oddalił powództwo w pozostałym zakresie odnośnie powoda P. G.. Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego (...) sp. z o.o. w S. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Skierniewicach kwotę 188 zł tytułem nieuiszczonej opłaty, od której powód był zwolniony oraz nadał wyrokowi w punkcie II.1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.600,64 zł;

III. na rzecz powoda P. P. kwotę 2.350 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 17 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego i oddalił powództwo w pozostałym zakresie odnośnie powoda P. P.. Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego (...) sp. z o.o. w S. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Skierniewicach kwotę 118 zł tytułem nieuiszczonej opłaty, od której powód był zwolniony oraz nadał wyrokowi w punkcie III.1. rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. na rzecz powoda A. K. kwotę 2.350 zł wraz z odsetkami ustawowymi do dnia 17 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego i oddalił powództwo w pozostałym zakresie odnośnie powoda A. K.. Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego (...) sp. z o.o. w S. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Skierniewicach kwotę 118 zł tytułem nieuiszczonej opłaty, od której powód był zwolniony oraz nadał wyrokowi w punkcie IV.1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.298,24 zł;

V. na rzecz powoda Z. K. kwotę 1.300 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 135 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego i oddalił powództwo w pozostałym zakresie odnośnie powoda Z. K.. Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego (...) sp. z o.o. w S. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Skierniewicach kwotę 65 zł tytułem nieuiszczonej opłaty, od której powód był zwolniony oraz nadał wyrokowi w punkcie V.1. rygor natychmiastowej wykonalności;

VI. na rzecz powoda G. Z. kwotę 5.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 6 października 2015 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego i oddalił powództwo w pozostałym zakresie odnośnie powoda G. Z.. Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego (...) sp. z o.o. w S. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Skierniewicach kwotę 250 zł tytułem nieuiszczonej części opłaty, od której powód był zwolniony oraz nadał wyrokowi w punkcie VI.1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.600,64 zł;

VII. na rzecz powoda S. B. kwotę 3.150 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego i oddalił powództwo w pozostałym zakresie odnośnie powoda S. B.. Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego (...) sp. z o.o. w S. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Skierniewicach kwotę 158 zł tytułem nieuiszczonej opłaty, od której powód był zwolniony oraz nadał wyrokowi w punkcie VII.1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.600,64 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powodowie P. G., G. C., P. P., A. K., Z. K., G. Z. i S. B. byli zatrudnieni w pozwanej T.

(...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S., będącej Agencją Pracy (...) na podstawie umów o pracę tymczasową w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie zatrudnienia powodowie wykonywali pracę na rzecz pracodawcy - użytkownika (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B..

Powodowie świadczyli pracę na podstawie kilku umów, które objęły okresy:

- powód P. G. - od 17 maja 2010 r. do 2 grudnia 2011 r. oraz od 3 czerwca 2013 r. do 15 lutego 2014 r. W umowach o pracę wskazano rodzaj wykonywanej pracy przez powoda jako pomocnik montera ogniw i baterii. Ostatnie wynagrodzenie powoda wynosiło 15,48 zł za godzinę. Powód pracował również w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. jako pracownik tymczasowy, świadcząc pracę na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od 3 grudnia 2011 r. do

2 czerwca 2013 r. Korzystał ze zwolnień lekarskich w okresach: 13 – 20 sierpnia 2010 r.,

2 - 11 lutego 2011 r., 13 - 31 maja 2011 r., 19 – 23 sierpnia 2011r., 17 – 23 czerwca 2013 r.,

2 – 28 sierpnia 2013 r., 7 listopada – 11 grudnia 2013 r.;

- powód G. C. - od 23 lipca 2012 r. do 21 stycznia 2014 r. W umowach o pracę wskazano rodzaj wykonywanej pracy przez powoda jako pomocnik montera ogniw i baterii. Ostatnie wynagrodzenie powoda wynosiło 13,68 zł za godzinę. Korzystał ze zwolnień lekarskich w okresach: 15 – 21 maja 2013 r. i 17 – 20 września 2013 r.;

- powód P. P. - od 21 czerwca 2010 r. do 20 grudnia 2011 r. oraz od 21 czerwca 2013 r. do 31 lipca 2013 r. W umowach o pracę wskazano rodzaj wykonywanej pracy przez powoda jako pomocnik montera ogniw i baterii. Ostatnie wynagrodzenie powoda wynosiło 15,48 zł za godzinę. Powód pracował również w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. jako pracownik tymczasowy świadcząc pracę na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od 21 grudnia 2011 r. do 20 czerwca 2013 r. Nie korzystał ze zwolnień lekarskich;

- powód A. K. - od 26 lipca 2010 r. do 31 października 2011 r. oraz od 8 listopada 2011 r. do 31 stycznia 2012 r. W umowach o pracę wskazano rodzaj wykonywanej pracy przez powoda jako pomocnik montera ogniw i baterii. Ostatnie wynagrodzenie powoda wynosiło 13,68 zł za godzinę. Powód pracował również w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. jako pracownik tymczasowy świadcząc prace na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.. Nie korzystał ze zwolnień lekarskich;

- Z. K. - od 6 sierpnia 2012 r. do 20 września 2013 r. W umowach o pracę wskazano rodzaj wykonywanej pracy przez powoda jako pomocnik montera ogniw i baterii. Ostatnie wynagrodzenie powoda wynosiło 15,48 zł za godzinę. Korzystał ze zwolnienia lekarskiego w okresie od 17 do 20 września 2013 r.;

- G. Z. - od 23 kwietnia 2012 r. do 22 października 2013 r. W umowach o pracę wskazano rodzaj wykonywanej pracy przez powoda jako pomocnik montera ogniw i baterii. Ostatnie wynagrodzenie powoda wynosiło 15,48 zł za godzinę. Nie korzystał ze zwolnień lekarskich;

- S. B. - od 11 czerwca 2012 r. do 21 września 2013 r. W umowach o pracę wskazano rodzaj wykonywanej pracy przez powoda jako pomocnik montera ogniw i baterii. Ostatnie wynagrodzenie powoda wynosiło 15,48 zł za godzinę. Korzystał ze zwolnienia lekarskiego w okresie od 12 - 21 września 2013 r.

Powodowie świadczyli pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na takich samych stanowiskach pracy, co pracownicy zatrudnieni u pracodawcy - użytkownika. Posiadali tożsame zakresy obowiązków. Zleczone im czynności wykonywali wspólnie z tymi pracownikami oraz w takich samych warunkach. W zależności od posiadanych przez nich kompetencji i umiejętności oraz potrzeb pracodawcy - użytkownika zlecano im też różne zadania, zwłaszcza P. G. i A. K.. Praca przez nich wykonywana odbywała się w warunkach szkodliwych dla zdrowia, gdyż pracowali przy związkach ołowiu oraz kwasu. Z tego też względu byli poddawani badaniom czy nie dochodzi do przekroczenia norm szkodliwych

substancji w organizmie. U powodów nie doszło do takiego przekroczenia. Zdarzało się, że normy stężenia ołowiu na ich stanowiskach pracy były bliskie górnej granicy. Powodowie musieli pracować w środkach ochrony indywidualnej.

U pracodawcy - użytkownika spółki (...) obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który był stosowany do pracowników przez nią zatrudnianych, a więc nie będących pracownikami tymczasowymi. Zgodnie z jego postanowieniami wynagrodzenie za pracę pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych składało się ze stawki godzinowej, dodatków specjalnych, premii uznaniowej oraz innych dodatków wynikających z układu czy kodeksu pracy (art. 4). Zasady premiowania miesięczną premią uznaniową określał załącznik nr 4 w zw. z § 13 do Układu Zbiorowego. Zgodnie z jego postanowieniami warunkiem uruchomienia funduszu premiowego był pozytywny wynik finansowy oraz uznanie przez pracodawcę prawidłowego wykonania zadań przez pracowników. Dla pracowników na stanowiskach robotniczych była przewidywana premia miesięczna wynosząca 5% stawki indywidualnego zaszerzgowania pracownika, które mogła się wahać od 0 do 10% naliczenia średnio na pracownika. W rozdziale VI odnoszącym się do świadczeń socjalnych w oparciu o art. 17 układu przysługiwały pracownikom płatne urlopy dodatkowe (zdrowotne) w wymiarze pięciu, siedmiu i dziesięciu dni roboczych, w zależności od stopnia zagrożenia zdrowia związkami ołowiu, zgodnie z wykazem. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego pracownik nabywał po upływie roku pracy u pracodawcy. Urlop ten nie mógł być dzielony na części. Urlopu tego udzielało się zależnie od wskazań lekarza, łącznie z urlopem wypoczynkowym. Nie wykorzystany nie przechodził na następny rok. Do urlopów tych stosowało się w zakresie nie uregulowanym przepisy kodeksu pracy dotyczące urlopów wypoczynkowych. Natomiast w rozdziale VII zgodnie z art. 19 układu pracodawca ustalił doroczną wypłatę dodatku urlopowego wypłacanego przy wynagrodzeniach za miesiąc maj każdego roku w wysokości 100 % minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu wypłaty wynagrodzeń w przedsiębiorstwie spółki, prawo tego świadczenia nabywało się po roku pracy u tego pracodawcy, chyba że pracownik został ukarany karą regulaminową.

Powodowie i inni pracownicy tymczasowi nie otrzymywali oraz nie korzystali ze świadczeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pomimo takiej samej pracy, w takich samych warunkach co pracownicy nietymczasowi. Byli wyłączeni z jego stosowania. Pracownicy pracodawcy użytkownika otrzymywali co miesiąc premię, niezależnie od oceny ich pracy. Jedynie ukaranie pracownika karą porządkową, a następnie nieobecność z powodu choroby skutkowały nie przyznaniem im premii. Pracodawca użytkownik udzielał swoim pracownikom urlopu zdrowotnego automatycznie po spełnieniu przez nich warunku rocznej pracy, bez konieczności składania przez nich jakichkolwiek wniosków. Nie była też wymagana zgoda pracodawcy. Pracownicy wpisywali takie urlopy w kartach urlopowych kiedy udawali się na taki urlop. Pracodawca pilnował, aby pracownicy wykorzystywali te urlopy. Pracodawca - użytkownik wypłacał również swoim pracownikom dodatki urlopowe po przepracowaniu przez nich roku w okresie wypłaty tego świadczenia.

W okresie zatrudnienia powodowie prawidłowo wykonywali swoje obowiązki pracownicze. Nie było na nich żadnych skarg odnośnie ich pracy, jak również nie byli karani karami porządkowymi. W sytuacji, gdyby powodowie niewłaściwie wykonywali swoje obowiązki, nie dochodziłoby do zawierania z nimi kolejnych umów. W tym celu podlegali ocenie pracy dokonywanej według tych samych zasad co pracownicy pracodawcy użytkownika. (...) tymczasowych nie zapoznawano z tymi ocenami. Pracownik taki mógł zapoznać się z oceną jego udając się do przełożonego. Ocena ta decydowała, czy będą zawierane z nimi kolejne umowy o pracę czy też. Pracodawca użytkownik opracował również tak zwaną matrycę kompetencji, która to wskazywała na posiadane przez pracownika kwalifikacje i możliwość wykonywania określonych przez nich prac oraz konieczności przesunięcia ich przez przełożonego na inne stanowisko pracy stosownie do potrzeb pracodawcy użytkownika. Miała ona więc istotne znaczenie dla zapewnienia ciągłości produkcji. W oparciu o nią przełożeni wiedzieli, jaką pracę mogą zlecić obecnym w danym dniu pracownikom, jeśli pojawiały się nieobsadzone stanowiska pracy spowodowane np. nieobecnością innego pracownika. Powodowie w okresie zatrudnienia nie występowali o świadczenia wynikające z przedmiotowego Układu.

Pracownicy tymczasowi świadczący pracę na rzecz pracodawcy użytkownika zaczęli zauważać w związku z zatrudnieniem ich na tożsamyh stanowiskach pracy i wykonywaniu takich samych obowiązków oraz w identycznych warunkach wspólnie z pracownikami pracodawcy użytkownika, że są pomijani w przyznawaniu im powyższych

świadczeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Próbowali uzyskać jakieś informacje, wyjaśnienia takiego stanu w związkach zawodowych w rozmowach z innymi pracownikami. Następstwem tego było między innymi wystąpienie Zakładowych (...) Inspektorów Pracy działających u pracodawcy użytkownika do pozwanego, pracodawcy użytkownika oraz Państwowej Inspekcji Pracy. W piśmie tym podniesiono między innymi, że pracownicy praktycznie stale świadczą pracę w tożsamy warunkach oraz tożsamą pracę jak pracownicy pracodawcy - użytkownika, co przeczy celowi ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, a więc sezonowości takiej pracy. Niektórzy z takich pracowników świadczą pracę niejednokrotnie przez okres trzech lat. Praca u pracodawcy użytkownika ma również charakter stały. Dochodzi więc do pozorności pracy tymczasowej. Pracownicy ci są również pomijani w przyznawaniu im świadczeń z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, przez co są dyskryminowani. Zwrócono się zaprzestanie takich naruszeń względem pracowników tymczasowych związanych z nie przyznawaniem im świadczeń, powołując się dyskryminację w warunkach zatrudnienia.

Pozwany w odpowiedzi na pismo związków zawodowych wskazał, że pracownicy zatrudnieni przez Agencję Pracy (...) świadczą pracę tymczasową pod zwierzchnictwem zatrudniającego ich podmiotu. Pozwany wypłaca im wynagrodzenie w oparciu o informacje uzyskane od pracodawcy użytkownika z uwzględnieniem zasady równego traktowania pracowników tymczasowych wskazanej w art. 15 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Natomiast pracodawca - użytkownik E. wskazał, iż przedmiotowe świadczenia nie należą się pracownikom tymczasowym na zasadach, jakie przysługują pracownikom etatowym pracodawcy użytkownika, ponieważ pracownicy tymczasowi nie wykonują takiej samej pracy jak pracownicy u niego zatrudnieni. Nie dochodzi również do naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Podniósł, że zgodnie z przepisami pracownicy tymczasowi mogą korzystać jedynie z urządzeń socjalnych pracodawcy użytkownika. Nie przysługują im natomiast świadczenia socjalne obowiązujące u tego pracodawcy.

W odpowiedzi Zakładowi (...) działający u pracodawcy -użytkownika zaprzeczyli, aby pracownicy tymczasowi nie świadczyli identycznej pracy jak pracownicy pracodawcy użytkownika.

Z tego powodu u pracodawcy użytkownika został wszczęty też spór zbiorowy we wrześniu 2014 r.

Porozumieniem z dnia 19 grudnia 2014 r. zawartym przez pracodawcę użytkownika z ze związkami zawodowymi ustalono, iż pracodawca zobowiązał się do korzystania z usług Agencji Pracy (...) w takim zakresie, aby liczba kierowanych pracowników tymczasowych nie przekroczyła 15% zatrudnienia w grupie pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Jak również informowania o stanie takiego zatrudnienia oraz nie przekraczaniu okresu 12 miesięcznego zatrudniania takich pracowników.

Pismo z Państwowej Inspekcji Pracy zawierało przytoczenie obowiązujących przepisów powołaną ich wykładnią.

Powodowie P. G., P. P. A. K., jak również inni pracownicy tymczasowi wyrokami wydanymi przez Sąd Rejonowy w Łodzi uzyskali odszkodowania za okres kiedy byli zatrudnieni w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. jako pracownicy tymczasowi, gdzie wykonywali pracę również w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. za dyskryminację w związku z wyłączeniem ich ze stosowania do nich Zakładowego układu Zbiorowego Pracy. Orzeczenia te są prawomocne.

Dokonując oceny materiału dowodowego, Sąd I instancji uznał go za wiarygodny, logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Ponadto wskazał, że przedmiotowy materiał dowodowy nie jest również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwa są częściowo zasadne. Wskazał, że powodowie wystąpili w niniejszej wystąpili przeciwko pozwanemu z roszczeniami odszkodowawczymi z tytułu

naruszenia względem nich zasady równego traktowania w zatrudnieniu powołując się na przepisy art. 15 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych oraz art. 18^{3b} k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p.

Sąd I instancji wskazał, że ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. nowelizującą kodeks pracy (Dz. U. z 1996 r. nr 24, poz. 110) wprowadzono zasadę równego traktowania art. 11² kp oraz zakaz dyskryminacji art. 11³ kp. i zważył, że zgodnie z treścią tych zasad pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest niedopuszczalna. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że przepisy te jako klauzule generalne wymagają uszczegółowienia i doprecyzowania, co czynią art. 18^{3b} k.p. i art. 18^{3a} k.p. Sąd Rejonowy cytując te przepisy wskazał, że dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione. Z definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika, że ochroną w ramach tej podstawowej zasady prawa pracy objęci są: kandydaci do pracy, pracownicy i byli pracownicy. Sąd I instancji powołał się na art. 18^{3a} k.p., wskazując, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Sąd Rejonowy wyjaśnił na podstawie ww. przepisów na czym polega dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia, wskazując przy tym, że każda z tych postaci jest niedopuszczalna.

Sąd Rejonowy powołał przy tym enumeratywnie wyliczone odstępstwa, których zaistnienie nie stanowi dyskryminacji wymienione w art. 18^{3b} § 2 k.p. i podkreślił, że istotą wprowadzonych w kodeksie pracy przepisów ustanawiających zakaz dyskryminacji pracownika w zatrudnieniu było zagwarantowanie pracownikom ochrony w zakresie powinności zapewnienia im przez pracodawcę jednakowych szans, przy uwzględnieniu jednakowego dla wszystkich kryterium doboru. Zróżnicowanie traktowania zatrudnionych jest zatem dopuszczalne, ponieważ równość podlega analizie na płaszczyźnie jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 122 k.p.), ale wszelkie odstępstwo od zasady równości praw pracowniczych powinno znajdować uzasadnienie w społecznie relewantnym kryterium zróżnicowania prawa. Sąd Rejonowy wskazał, że dyskryminacja przejawia się zatem w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy, wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę, a obiektywny stan rzeczy nie usprawiedliwia odmiennego traktowania członków tej grupy.

Sąd I instancji odwołał się również do art. 15 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, który również zawiera w swojej treści regulację dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu, wskazując że przepisy te stanowią *lex specialis* w stosunku do unormowań zawartych w kodeksie pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego art. 15 ust. 1 powołanej ustawy ma charakter imperatywny i odnosi się do wszystkich płaszczyzn wyznaczających relacje między pracodawcą - użytkownikiem, a pracownikiem tymczasowym, także w zakresie stosowania postanowień układu. Oznacza to, że układ zbiorowy pracy nie może być źródłem nierówności między pracownikami tymczasowymi, a pracownikami zatrudnianymi przez pracodawcę użytkownika. Szczególnego znaczenia norma ta nabiera w świetle zasady jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości. Sąd I instancji zważył, że jeżeli dojdzie do sytuacji, w której pracownik tymczasowy jest na tym tle dyskryminowany, wówczas odpowiedzialność za zaistniałą sytuację spoczywa na pracodawcy pracownika, a więc Agencji Pracy (...). Zgodnie z treścią art. 9 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych pracodawca użytkownik jedynie informuje Agencję na piśmie o obowiązującym u niego wynagrodzeniu za pracę, które ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu. Nie ustala on wysokości wynagrodzenia pracownika tymczasowego. Przekazuje jedynie informacje o zasadach wynagradzania, np. widełkach płacowych dla danego stanowiska, o zasadach ustalania wysokości wynagrodzenia w ramach tych widełek, zasadach przyznawania innych składników wynagrodzenia, a także dodatków, premii, nagród, prowizji itp. Decyzja w zakresie wynagrodzenia pracownika tymczasowego należy więc do jego pracodawcy, czyli Agencji.

Sąd I instancji wskazał również, że art. 18^{3b} § 1 kp zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany ogólnie w art. 6 kc w związku z art. 300 kp, zwalniając pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji, nakładając przy tym na pracodawcę obowiązek wykazania, że przy wyszczególnianiu pracownika, lub grupy pracowników traktowanych odmiennie, kierował się on obiektywnymi powodami, a więc że nie dyskryminował pracowników. Wystarczy zatem, żeby pracownik wskazał fakty uprawiające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, aby na pracodawcę przeszedł ciężar dowodu, że wprowadzając kryteria zróżnicowania kierował się obiektywnymi powodami. Sąd Rejonowy powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że pracownik podnoszący zarzut dyskryminacji obowiązany jest do konkretnego sformułowania swojego roszczenia oraz do wskazania okoliczności, jakie stanowią kryterium dyskryminujące w postępowaniu pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika wprost, że powodowie wykazali stosowane wobec nich kryterium dyskryminujące, którym było zatrudnienie ich jako pracowników tymczasowych. Z tego względu pominięto ich w przyznawaniu świadczeń wynikających z obowiązującego u pracodawcy - użytkownika Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w postaci premii, urlopu zdrowotnego, świadczenia urlopowego. Pracownikom zatrudnionym u pracodawcy użytkownika wypłacano bowiem tego typu świadczenia i przyznawano im urlop zdrowotny. Sąd I Instancji zważył, że pozwany nie wskazał nawet jednego pracownika tymczasowego, który otrzymałby przedmiotowe świadczenia. W toku postępowania pozwany podnosił bowiem, że pracownicy tymczasowi nie byli wykluczeni ze stosowania wobec nich układu. W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje wprost, wbrew stanowisku pracodawcy, że powodowie świadczyli pracę wspólnie z pracownikami zatrudnionymi u pracodawcy użytkownika, w tożsamy warunkach i realizując takie same zadania byli pominięci w świadczeniach przewidzianych w układzie, z racji charakteru ich zatrudnienia, co jest wystarczające dla oceny dochodzonych przez powodów roszczeń. Pozwany podnosił, że świadczenie to było premią uznaniową, zależną od woli pracodawcy i winno być traktowane jako nagroda. Przedmiotowe świadczenie nie mogło być więc powodom przyznane, co skutkuje tym, że nigdy nie przysługiwało im roszczenie o wypłacenie tego świadczenia. W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje jednak, że świadczenie to nie miało charakteru uznaniowego, co przede wszystkim wynika z treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, gdzie w powoływanym art. 4 wskazuje się je jako jeden ze składników wynagrodzenia. Przedmiotowe świadczenie było wypłacane pracownikom zatrudnianym przez pracodawcę - użytkownika co miesiąc automatycznie po jego przepracowaniu, niezależnie od oceny ich pracy. Pracownik ten nie otrzymywał go jedynie w przypadku ukarania go karą porządkową, czy też w następstwie nieobecności związanych z chorobą. Nie było żadnych innych przesłanek, które skutkowałyby nieprzyznaniem czy też utratą prawa do premii. Nie wpływała na to również treść matrycy kompetencyjnej, określającej kwalifikacje pracowników. Ta jak wynika z materiału dowodowego, w tym z wypowiedzi świadka R. K. wpływała na to, że pracodawca stosownie do potrzeb mógł przesuwac pracowników, aby nie doszło do zatrzymania produkcji, co dotyczyło pracowników pracodawcy - użytkownika oraz tymczasowych. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany nie wykazał również, aby powodowie byli pracownikami, których, pomijając powyższe już okoliczności, nie można było uznać za wyróżniających się i którym nie należało się wobec tego omawiane świadczenie. Nie wykazał nawet na czym dokładnie, opiera swoje twierdzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności niniejszej sprawy wskazują, że powodowie świadczyli taką samą pracę jak pracownicy pracodawcy użytkownika, w tych samych warunkach oraz na tożsamy stanowiskach. Nie byli nigdy karani karami porządkowymi, co miałyby miejsce, gdyby swoją pracę wykonywali niewłaściwie. Zdaniem Sądu I instancji gdyby ich praca była niższej jakości lub była niewłaściwie przez nich wykonywana, nie byłyby z nimi zawierane kolejne umowy na czas określony. Sąd ten podkreślił, że każdy z powodów świadczył pracę powyżej roku, niektórzy z nich przez dłuższy nawet czas, w tym również na rzecz tego samego pracodawcy - użytkownika, będąc zatrudnionymi w innej agencji. Pracodawca - użytkownik stosował też swoistego rodzaju środki dyscyplinujące, tak zwane notatki, z których żadna nie odnosiła się do powodów. Ewentualne uwagi dotyczące pracy powodów, jeśli miały miejsce, pojawiały się na początku zatrudnienia, co jest normalne.

Sąd I instancji ustalił, że podstawą premii nie była ocena pracy powodów, którą pozwany stara się niezasadnie wykazywać na swój użytek. Powodowie byli też pomijani przy wypłacie dodatku urlopowego, który również wypłacany był automatycznie po roku pracy, a warunek ten spełnił każdy z powodów. Sąd Rejonowy zważył, że niektórzy pomimo świadczenia pracy na rzecz tego samego pracodawcy - użytkownika przez dłuższe okresy pracy nie otrzymali tego dodatku. To samo dotyczy urlopu zdrowotnego - ustalono, że roczny staż pracy był jedyną przesłanką dla jego przyznania. Pracodawca użytkownik pilnował też, aby pracownicy wykorzystywali ten urlop. Nie było żadnych innych wymogów w postaci powoływania przez pozwanego wniosku pracownika i udzielenia zgody przez pracodawcę, jak również konieczności uzyskania stosownej decyzji lekarza. Nie było więc żadnego wymogu inicjatywy ze strony pracownika, której brak zarzucano powodom. Pracownicy pracodawcy - użytkownika jedynie wykazywali go w karcie urlopowej. Sąd Rejonowy podniósł też, że

z uwagi na odesłanie do kodeksu pracy powodom przysługiwał również ekwiwalent za jego niewykorzystanie.

Sąd I instancji uznał, że nieprzyznawanie powodom powyższych świadczeń ze Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wynikało z charakteru ich zatrudnienia jako pracowników tymczasowych, co było przejawem dyskryminacji. Stanowi to w ocenie Sądu Rejonowego naruszenie wyżej powołanych przepisów. Po stronie pozwanego nie było bowiem żadnych okoliczności, które pozwalałyby na wykluczenie pracowników tymczasowych ze stosowania powyższych świadczeń. Pracodawca powinien był więc traktować ich tak samo jako swoich pracowników, ponieważ świadczyli tę samą pracę, na tożsamy stanowiskach pracy oraz w takich samych warunkach, które były szkodliwe dla zdrowia. Praca ta była przy tym tej samej jakości.

Zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca nie może też skutecznie podnosić, że wypłacał wynagrodzenie w oparciu o dane otrzymane od pracodawcy - użytkownika, zwłaszcza że kwestia ta była podnoszona, co wynika z powołanych wcześniej pism. Pozwany posiadał więc pełną wiedzę odnośnie pomijania powodów jako pracowników tymczasowych przy świadczeniach wynikających z układu, przyznawanych zgodnie z przyjętymi zasadami. Sąd I instancji przypomniał, że zgodnie z art. 18 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie jego składniki bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej niż pieniężna. 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. Pozwany ani interwenient uboczny nie wykazali, aby powodowie wykonywali inną pracę niż pracownicy pracodawcy - użytkownika - w ocenie Sądu Rejonowego ich twierdzenia są jedynie wyrazem przyjętej linii obrony, nie znajdującej żadnego potwierdzenia w realiach sprawy.

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 (art. 18^d k.p.). Sąd I instancji powołując się na orzecznictwo SN wskazał, że wysokości odszkodowania powinna być również ustalona na podstawie art. 361 § 2 k.c., a pracodawca ponosi odpowiedzialność w ramach istnienia normalnego związku przyczynowego, co wynika z art. 361 §1 k.c.

Sąd Rejonowy ustalił, że pracownicy pracodawcy - użytkownika mieli wypłacaną comiesięczną premię wynoszącą 5% stawki indywidualnego zaszeregowania pracownika. Wypłacano im również dodatek urlopowy wypłacany każdego roku w wysokości 100 % minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu wypłaty tego świadczenia w przedsiębiorstwie spółki. Pominięcie powodów w przyznawaniu im tych należności wskazuje, że powodowie odnieśli faktyczną szkodę majątkową, która wynika również z nieotrzymania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop zdrowotny. Świadczeń tych nie przyznawano powodom z powodu dyskryminacji związanej z charakterem ich zatrudnienia. Zdaniem Sądu I instancji z uwagi na funkcje tego odszkodowania zasadnym jest przyjęcie do jego ustalenia wysokości kwoty najwyższego wynagrodzenia przyznanego pracownikom wykonującym pracę taką samą lub takiej samej wartości przy uwzględnieniu sumy wszystkich składników ich wynagrodzeń (pieniężnych i

niepieniężnych). Sąd ten wskazał przy tym, że do naruszeń dochodziło odnośnie kilku świadczeń wynikających z układu.

Sąd Rejonowy uznał, że w odniesieniu do powodów, którzy otrzymali odszkodowania do innego pracodawcy, będącego Agencją Pracy (...), w związku ze świadczeniem przez nich pracy na rzecz tego samego pracodawcy - użytkownika, okoliczność ta nie przekłada się na dochodzone w niniejszej sprawie roszczenie od innego podmiotu. Sąd I instancji ustalił bowiem, że przechodzenie powodów do różnych Agencji Pracy (...) i świadczenie pracy na rzecz jednego pracodawcy użytkownika - skutkowało krótszymi okresami ich zatrudnienia w danej agencji, co oznacza, że żądane przez powodów kwoty były odpowiednimi również do stopnia i skali naruszenia zasady równości. Sąd Rejonowy podkreślił, że świadczenie zasądzone w sprawie o dyskryminację pełni zarazem funkcję odszkodowania, jak i zadośćuczynienia. Pozwany nie wykazał w żadnym razie, aby dochodzone przez powodów kwoty były wygórowane. Nie podał, w jakich wysokościach świadczenia wynikające z układu uzyskiwali pracownicy pracodawcy - użytkownika, aby ewentualnie można było dokonać porównań co do zakresu świadczeń, w jakim powodowie byli faktycznie pomijani. Nie uczynił tego również interwenient uboczny. Z tego względu Sąd Rejonowy orzekł jak punktach 1 odnośnie każdego z powodów.

Dalej Sąd I instancji odniósł się do podniesionego przez interwenienta ubocznego zarzutu przedawnienia roszczeń dochodzonych przez powodów P. G. i A. K.. Sąd ten odwołując się do art. 291 k.p. i następnych, normujących instytucję przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy oraz do art. 442¹ k.c. uznał, że podniesiony zarzut jest niezasadny, ponieważ fakt uprzedniego złożenia przez powodów pozwów przeciwko pozwanej w 2014 r. doprowadził do przerwania biegu przedawnienia. Zdaniem Sądu Rejonowego podnoszone w tych pozwach okoliczności faktyczne uprawniały do tezy, że w rzeczywistości składały się one na pojęcie dyskryminacji pracowników tymczasowych ujmowane w różnych aspektach. W tym stanie rzeczy regulacja ujęta w art. 295 §1 kp ma niewątpliwie zastosowanie w sprawie, co powoduje, że doszło do przerwania biegu przedawnienia. Złożenie przez powodów wspomnianych pozwów wprost wypełnia elementy ujęte w dyspozycji tego przepisu. Przerwanie biegu przedawnienia następuje bowiem przez każdą czynność dokonaną przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczenia. W szeroko ujmowanym aspekcie zarówno dochodzenia, jak też ustalenia albo zaspokojenie lub zabezpieczenia roszczenia. Ważnym jest również to, że przerwanie biegu przedawnienia w kontekście roszczeń ujętych w pozwie następuje nie tylko poprzez zgłoszenie samego żądania, ale również w sytuacji oparcia go na tożsamej podstawie faktycznej. Sąd I instancji zważył, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika również, że P. G. świadczył pracę na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika również na przełomie 2013 i 2014 r., co pomija pozwany. Wcześniejsze jego zatrudnienie skończyło się w 2011 r., a następnie pracował na rzecz innej Agencji u tego samego pracodawcy użytkownika. Sąd ten wskazał również, że podniesienie przez pozwanego zarzutu przedawnienia roszczenia nie stanowi przeszkody w ocenie, czy skorzystanie z niego nie prowadzi do nadużycia prawa podmiotowego przez stronę powołującą się na przedawnienie. Ocena ta dokonywana na gruncie art. 8 mieści się w granicach swobodnego uznania Sądu, przy uwzględnieniu oczywiście całokształtu okoliczności sprawy.

Powoływanie się przez pozwanego na zarzut przedawnienia roszczenia Sąd I instancji potraktował jako nadużycie prawa, choć zarzut ten i tak jest niezasadny, ze względu na charakter roszczeń dochodzonych w związku z naruszeniem przez pozwanego podstawowych zasad prawa pracy. Pozwany - jak wynika z jego pisma z 2012 roku - nie zauważył problemu i nie zrobił nic, aby zapobiec dalszym praktykom dyskryminującym pracowników tymczasowych. Nie próbował wyjaśnić spornych okoliczności z pracodawcą - użytkownikiem.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp zasądając je od dnia doręczenia odpisu pozwów pozwanemu. W ocenie Sądu orzeczenie o odsetkach zgodnie z żądaniem pozwu było przedwczesne, gdyż z dniem doręczenia odpisu pozwany dowiedział się o kierowanym dokładnie do niego żądaniu oraz jego tytule. Stąd Sąd oddalił częściowo żądania powodów w zakresie odsetek.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie obligatoryjnej treści art. 477² kpc, nadając go do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powodów przy przyjęciu wskazywanej stawki godzinowej pomnożonej przez 21 dni roboczych w miesiącu.

O kosztach procesu i wysokości kosztów zastępstwa prawnego Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu (tj. Dz. U. z 2013 r. poz. 461 ze zm.).

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 13 w związku z art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. z Dz. U. z 2016 r. poz. 623) w zw. z art. 98 kpc.

Apelację od powyższego orzeczenia w części uwzględniającej powództwo wniósł zarówno pozwany jak i występujący po jego stronie interwenient uboczny.

Pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. oraz interwenient uboczny (...) sp. z o.o. siedzibą w B. zaskarżonemu wyrokowi zarzucili:

1. naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 295 § 1 pkt 1 k.p.. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, będące skutkiem uznania, że bieg przedawnienia roszczeń o odszkodowanie za dyskryminację został przerwany wniesieniem pozwów z dnia 24 lipca 2014 r. (w przypadku G. Z. w dniu

16 września 2014 r.), podczas gdy w tych pozwach powodowie dochodzili zapłaty składników wynagrodzenia niewypłaconych, w ich ocenie z powodu dyskryminacji, natomiast pierwszą czynnością podjętą przez powodów przed Sądem w celu dochodzenia roszczeń odszkodowawczych było zgłoszenie tych roszczeń w pismach procesowych z 20 lipca 2015 r. (w przypadku P. P., Z. K. i G. Z. odpowiednio w dniach 24 lipca 2015 r., 30 lipca 2015 r. i 20 września 2015 r.) i dopiero te pisma, od dnia ich doręczenia jako odpisów pozwu, mogły doprowadzić do przerwania biegu przedawnienia roszczeń odszkodowawczych powodów;

- art. 8 k.p. - poprzez jego błędną wykładnię i zastosowanie, tj. uznanie, że z uwagi na całokształt okoliczności niniejszej sprawy, w szczególności charakter roszczenia powodów,

tj. roszczenia pracowników, których dochodzenie wiąże się z naruszeniem podstawowych zasad prawa pracy, brak działania pozwanego w związku z wcześniejszymi próbami rozwiązania tego problemu przez pracowników jeszcze poza sądem oraz trwanie na stanowisku, że owe roszczenia nie należą się pracownikom tymczasowym pomimo prawomocnych wyroków Sądów w Łodzi przyznających odszkodowania za dyskryminację, pozwany nadużył swego prawa, zgłaszając zarzut przedawnienia, pomimo braku jakichkolwiek podstaw do takich twierdzeń, w sytuacji gdy przedawnienie roszczeń powodów było skutkiem wyłącznie ich własnych działań, polegających na zwlekaniu z wytoczeniem powództw o odszkodowanie, a zatem zarzut przedawnienia podniesiony przez stronę pozwaną (interwenienta ubocznego) nie jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego;

- art. 18^{3a} § 1 - 3 w zw. z art. 18^{3b} § 1 w zw. z art. art. 18^{3c} § 1 - 3 w zw. z art. art. 18^{3d} k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że nieprzyznanie powodowi świadczeń w postaci premii uznaniowej, dodatku urlopowego i dodatkowego urlopu zdrowotnego stanowiło przejaw dyskryminacji powodów jako pracowników tymczasowych, podczas gdy

w rzeczywistości powód nie spełnił merytorycznych przesłanek otrzymania tych świadczeń, a zatem ich nieprzyznanie było uzasadnione obiektywnymi kryteriami;

- art. 9 § 1 k.p. w zw. z art. 4 § 1 pkt 5 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz

z pkt 4 zał. 4 do (...), poprzez dokonanie błędnej wykładni art.4 § 1 pkt 5 w zw. z pkt 4 zał. 4 do (...), polegającej na uznaniu, że premia uznaniowa była stałym składnikiem wynagrodzenia pracowników E., podczas gdy w rzeczywistości premia ta nie była stałym składnikiem wynagrodzenia;

2. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

- art. 203 § 2 k.p.c. poprzez z jego niezastosowanie i uznanie, że wniesienie przez powodów powództwa o zasądzenie składników wynagrodzenia, przerwało bieg przedawnienia o zasądzenie na rzecz powodów odszkodowania za dyskryminację, z tego względu, że oba roszczenia zostały oparte na tej samej podstawie faktycznej, mimo że o zapłatę zostały oparte na tej samej podstawie faktycznej oraz mimo tego, że powództwa o zapłatę wynagrodzenia oraz o odszkodowanie są rodzajowo różne i mimo tego, że pozwы o zapłatę wynagrodzenia zostały cofnięte, a postępowania w tych sprawach umorzone;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nierozważenie materiału dowodowego zebranego w sprawie we wszechstronny sposób polegające na nierozważeniu w należyty sposób zeznań świadka R. K. oraz arkuszy ocen i arkuszy nieobecności powodów, z których wynika, że powodowie byli oceniani przez pracodawcę - użytkownika w sformalizowanej ocenie, stosowanej wobec pracowników własnych i tymczasowych, a kompetencje powoda były co najwyżej przeciętne, a zatem, że nie uzasadniały przyznania im premii uznaniowej;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną i sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności protokołu dodatkowego nr 2 do (...), polegającą na przyjęciu, że premia uznaniowa była stałym składnikiem wynagrodzenia, Podczas gdy w rzeczywistości premia uznaniowa nie była stałym składnikiem wynagrodzenia, lecz była przyznawana pracownikom wyróżniającym się;

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnianie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, kiedy roszczenia powodów wobec pozwanego stały się wymagalne.

Z uwagi na powyższe skarżący wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw wszystkich powodów w całości oraz o zasądzenie od powodów na rzecz interwenienta ubocznego kosztów postępowania przed sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana wniosła ponadto na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. o orzeczenie obowiązku zwrotu od powodów na rzecz pozwanego zasądzonych przez Sąd I instancji kwot, co do których nadany został rygor natychmiastowej wykonalności, a które zostały przez pozwanego zapłacone. Na rozprawie apelacyjnej w dniu 2 czerwca 2017 roku pełnomocnik interwenienta ubocznego podniósł dodatkowo zarzut przedawnienia roszczeń w stosunku do powoda P. P..

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie obu apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje wniesione przez stronę pozwaną oraz interwenienta ubocznego nie są zasadne.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji wydał prawidłowe orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również dokonaną zgodnie z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. ocenę dowodów oraz wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Odnosząc się szerzej do podnoszonych w obu apelacjach zarzutów naruszenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów, wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje

oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (por. orzeczenia Sądu Najwyższego w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, opubl. LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego rozumowania oraz poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych,

z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego w Łodzi dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom obu apelujących – prawidłowa i kompletna. Zarzuty skarżących sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawiają bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego wskazując na fakty, które w ich ocenie miały dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie. Jednocześnie nie wykazali jednak, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo, a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski nielogiczne, wewnętrznie sprzeczne bądź przyjęte wbrew zasadom doświadczenia życiowego.

Według Sądu Okręgowego nie sposób jest uznać, że ustalenia dokonane przez Sąd pierwszej instancji są nieadekwatne do treści przeprowadzonych dowodów. Wbrew twierdzeniom apelujących, brak jest podstaw do uznania, że ustalenia w sprawie poczyniono wybiórczo z pominięciem istotnego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań R. K. oraz arkuszy ocen i nieobecności powodów, z których wynika, że powodowie byli oceniani przez pracodawcę użytkownika w sformalizowanej ocenie, stosowanej wobec pracowników własnych i tymczasowych, a kompetencje powodów były co najwyżej przeciętne, a zatem nie uzasadniały przyznania im premii uznaniowej.

W ocenie Sądu Okręgowego dowody te nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a przede wszystkim z zeznań świadków wynika, że pracownicy tymczasowi, w tym powodowie, nie otrzymywali miesięcznej premii uznaniowej tylko z tego powodu, że zatrudnieni byli przez agencję pracy tymczasowej oraz że inni pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika w tym samym charakterze i na takich samych warunkach pracy nie dostawali tej premii tylko i wyłącznie wtedy, gdy byli karani dyscyplinarnie, bądź przebywali w danym miesiącu na zwolnieniu lekarskim. Każdy z pracowników po przepracowaniu miesiąca bez otrzymania kary porządkowej i bez zwolnienia z powodu choroby otrzymywał tę premię. Ocena świadczonej pracy nie miała więc żadnego związku z brakiem wypłaty tego świadczenia powodom. Nie dostawali on premii niejako z założenia, ponieważ byli pracownikami tymczasowymi. Ponadto nawet jeśli uznać, że nie to było powodem pozbawienia powodów prawa do tego świadczenia (do czego nie ma podstaw), to i tak kwestia oceny pracy powodów nie tłumaczy zaniechania wypłaty tego składnika wynagrodzenia. Inni pracownicy pracodawcy użytkownika, w świetle zeznań świadków, dostawali premię automatycznie, co miesiąc, jeśli tylko nie byli w danym miesiącu na zwolnieniu lub nie ukarano ich karą porządkową. Wobec tego nawet niska jakość pracy powodów – jeżeli nie wiązałyby się z karami

dyscyplinarnymi bądź zwolnieniami lekarskimi w konkretnym miesiącu, za który przyznawano premię - obiektywnie nie mogła wstrzymać wypłaty tego świadczenia.

Zeznania świadka R. K. nie w tej kwestii nie wnoszą, gdyż świadek wskazywał wyłącznie, że pracownicy etatowi jak i pracownicy tymczasowi podlegają takim samym kryteriom oceny. Nie wskazywał jednak, że ocena ta ma swoje przełożenie na wysokość przyznawanej pracownikom premii i że w porównaniu z wynikami osiąganymi przez innych zatrudnionych, w podobnym charakterze, w przypadku powodów faktycznie wypada ona negatywnie. Wobec tego, w oparciu o zeznania wskazanego świadka i zapisy arkuszy ocen i nieobecności pracowników stosowanej przez interwenienta ubocznego, nie sposób wnioskować o wpływie jakości wykonywanej pracy na wypłatę przedmiotowych świadczeń.

W ocenie Sądu Okręgowego zapis Protokołu dodatkowego nr 2 do (...), pominiętego przez Sąd Rejonowy, z którego wynikało, że wysokość premii uznaniowej mogła być zróżnicowana i wahać się od 0% do 10% stawki zaszerogowania nie wpływa na poprawność ustalenia, że powodowie jako pracownicy tymczasowi, w porównaniu z pracownikami pracodawcy-użytkownika, w zakresie zasad dotyczących wypłaty tego świadczenia byli traktowani gorzej jako pracownicy tymczasowi. Zasady ustalenia premii jako świadczenia uznaniowego miało bowiem w realiach sprawy charakter de facto fikcyjny, co potwierdzają świadkowie, z zeznań których wynika, że wypłata wskazanego składnika wynagrodzenia miała charakter stały i w praktyce zależny wyłącznie od frekwencji w pracy w danym miesiącu, za który przyznawano premię oraz braku uchybień karanych karą dyscyplinarną. Wprowadzenie takiej praktyki, rozbieżnej w stosunku do zapisów (...), jako wyłączające uznaniowość tej premii, było korzystne dla pracowników. Z tych też względów odstąpienie od realizacji wskazanych zapisów znajdowało uzasadnienie w okolicznościach sprawy. Wobec tego przypisanie wskazanym zapisom protokołu dodatkowego jakiegokolwiek mocy dowodowej nie może zostać zaakceptowane przez Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie.

Podkreślenia wymaga bowiem okoliczność, że nie stanowi uchybienia procesowego pominięcie przez Sąd określonego dowodu w przypadku, gdy nie jest on istotny dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd jest też uprawniony do pominięcia dowodów w wypadku dostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornych oraz, gdy strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. Granicę obowiązku prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego wyznacza podlegająca kontroli instancyjnej ocena, czy dostatecznie wyjaśniono sporne okoliczności sprawy (wyr. SN z 25.9.1997 r., II UKN 271/97, OSNP 1998, Nr 14, poz. 430). Konkludując,

w ocenie Sądu Okręgowego pominięcie wskazanej części materiału dowodowego, jako nieistotnej dla rozstrzygnięcia i wobec dostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornych w tym zakresie, nie może przynieść spodziewanego przez stronę skarżącą skutku instancyjnego.

Za zupełnie bezpodstawny uznać należy także zarzut naruszenia art. 18^{3a} § 1-3 k.p w zw. z art. 18^{3b} § 1 k.p., 18^{3c} § 1 - 3 k.p. i art. 18^{3d} k.p., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że nieprzyznanie powodom świadczeń w postaci premii uznaniowej, dodatku urlopowego i dodatkowego płatnego urlopu zdrowotnego lub ekwiwalentu za ten urlop stanowiło przejaw dyskryminacji powodów jako pracowników tymczasowych, podczas gdy w rzeczywistości powodowie nie spełnili merytorycznych przesłanek otrzymania tych świadczeń, a zatem ich nieprzyznanie było uzasadnione obiektywnymi kryteriami.

Pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca-użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, w zakresie warunków określonych w art.15 ust.1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tj. Dz.U. z 2016 r., poz. 360), przysługuje prawo dochodzenia od agencji pracy tymczasowej odszkodowania w wysokości określonej

w przepisach Kodeksu pracy, dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 16 ust. 1 ustawy). Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} kp).

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium (art. 18^{3b} k.p.). Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p., przy czym art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wyraźnie stanowi, że pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Przedstawione wyżej przepisy mają zapewnić pracownikom tymczasowym taką samą ochronę jak pozostałym pracownikom, zrównując ich w prawach pracowniczych z pracownikami stałymi pracodawcy - użytkownika. Dotyczy to np. czasu pracy, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, dni ustawowo wolnych od pracy, wynagrodzenia i ubezpieczeń, wynagrodzenia w razie choroby, płatnego urlopu wypoczynkowego, dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje, a także przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną.

Ponadto wskazać należy, że oceniając fakt dyskryminacji Sąd powinien porównać sytuacje pracowników znajdujących się w ramach tej samej grupy pracowniczej. W wyroku z 12 grudnia 2001 r. (. I PKN 182/01, OSNP 2003, Nr 23, poz. 571) Sąd Najwyższy powiązał bowiem dyskryminację z różnym traktowaniem pracowników znajdujących się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest dyskryminacją tylko wówczas, gdy zadecydowały o nim względy obiektywne (por. wyrok SN z 8.1.2008 r., II PK 116/07, OSNP 2009, Nr 3-4, poz. 38).

Przepisy zawarte w rozdziale II a k.p., podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Oznacza, to, że za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p. (vide wyrok SN z 14.05.2014 r., II PK 208/13, opubl. LEX nr 1477443)

Według poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, opubl. w OSNP 2012/11-12/133, OSP 2013/2/21, który Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie podziela, o dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości.

Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości
(por. wyrok SN z 29.11. 2012 r., II PK 112/12, opubl. M.P.Pr. (...) -199)

Podkreślić należy, że na wynagrodzenie składają się też dodatki do wynagrodzenia korzystniejsze niż określone w obowiązujących przepisach w wewnętrznych obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika. A zatem pracodawca użytkownik ma obowiązek uwzględnić ich wysokość w pisemnej informacji dla agencji przekazywaną w ramach uzgodnień, a agencja uzyskawszy taką informację ma obowiązek ustalać przysługujące pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenie z uwzględnieniem tego korzystniejszego dodatku.

Nawet do uznaniowych składników wynagrodzenia mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia.

Nagroda (art. 105 k.p.) jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3a} k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.).

Pracownik zaś, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3a}-18^{3c} k.p. (por. wyrok SN z 21.01.2011 r., opubl. OSNP 2012/7-8/86, OSP 2012/12/115).

Ponadto wskazać należy, iż oceniając fakt dyskryminacji Sąd winien porównać sytuacje pracowników znajdujących się w ramach tej samej grupy pracowniczej. W wyroku z 12 grudnia 2001 r. (I PKN 182/01, OSNP 2003, Nr 23, poz. 571) Sąd Najwyższy powiązał bowiem dyskryminację z różnym traktowaniem pracowników znajdujących się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest dyskryminacją tylko wówczas, gdy zdecydowały o nim względy obiektywne (wyr. SN z 8.1.2008 r., II PK 116/07, OSNP 2009, Nr 3-4, poz. 38).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy pozwany niewątpliwie naruszył zasady jednakowego wynagradzania pracowników. Powodowie wobec niewypłacenia im przysługujących zgodnie z (...) premii, dodatku urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany płatny urlop zdrowotny, wobec braku jego udzielenia, byli nierówno traktowani z uwagi na podstawę zatrudnienia. Wynagrodzenie powodów dostrzegalnie odbiegało od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową (tj. taką samą pod względem rodzaju, kwalifikacji do jej wykonywania, warunków, w jakich jest świadczona, a także jej ilości i jakości). Niewątpliwie świadczeń określonych powyżej udzielano i wypłacano pracownikom bezpośrednio zatrudnionym przez pracodawcę użytkownika, a odmawiano ich udzielenia i wypłaty pracownikom tymczasowym, w tym powodowi. Na okoliczność tę jako podstawę dyskryminacji wskazywali powodowie w ciągu całego postępowania. Potwierdził to materiał dowodowy w sprawie właściwie i logicznie oceniony przez Sąd Rejonowy. Takiego zróżnicowania warunków wynagradzania, wbrew twierdzeniom obu apelacji, nie tłumaczyły żadne względy obiektywne.

Premia, choć nazwano ją uznaniową, faktycznie – jak stwierdza to Sąd Rejonowy, miała charakter stricte regulaminowy, uzależniony od pozytywnego wyniku finansowego przedsiębiorstwa. Jej nieudzielenie w takich okolicznościach, faktycznie wiązało się tylko z przesłanką negatywną w postaci udzielenia kary dyscyplinarnej, bądź przebywanie pracownika na zwolnieniu lekarskim.

Nie jest zatem słuszny zarzut apelantów dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art.9 k.p. w zw. z art.4 § 1 pkt 5 (...) oraz z pkt 4 zał. 4 do (...) poprzez uznanie, że premia ta była stałym składnikiem wynagrodzenia pracowników E..

Słusznie więc Sąd Rejonowy uznał, że odmowa powodom prawa do tego świadczenia z uwagi na to, że byli pracownikami tymczasowymi nie znajduje żadnego uzasadnienia i usprawiedliwienia w obiektywnych kryteriach.

Podobnie nie sposób przyjąć, iż powodowie nie spełnili merytorycznych przesłanek otrzymania dodatku urlopowego i udzielenia urlopu zdrowotnego bądź wypłaty ekwiwalentu z tego tytułu, gdyż w ocenie interwenienta ubocznego w świetle art. 22 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – pracownicy tymczasowi mają prawo do korzystania jedynie z takich samych co pracownicy pracodawcy użytkownika urządzeń socjalnych, a nie świadczeń socjalnych.

Mając to na uwadze wskazać należy, że zgodnie z art. 22 powoływanej ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika ma prawo do korzystania z urządzeń socjalnych pracodawcy użytkownika na zasadach przewidzianych dla pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę użytkownika. Wobec tego, na tej podstawie nie sposób odmówić pracownikowi uprawnień do świadczeń socjalnych – choć nie są to pojęcia tożsame - skoro niewątpliwie, w myśl powoływanej już art.15 cytowanej wyżej ustawy pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i

innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Jak trafnie podkreślił to Sąd pierwszej instancji przepis ów ma charakter imperatywny i odnosi się do wszystkich płaszczyzn wyznaczających relacje między pracodawcą -użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym, także do płaszczyzny układowej co oznacza, że zakładowy układ zbiorowy pracy nie może być źródłem nierówności między pracownikami tymczasowymi, a pracownikami zatrudnionymi bezpośrednio przez pracodawcę - użytkownika.

Żadna nieuzasadniona, to znaczy nie oparta na obiektywnych kryteriach dyferencjacja w zakresie warunków zatrudnienia, to jest także świadczeń czy wymienionych dodatkowo wprost w art.22 cytowanej ustawy urzędzeń socjalnych, nie jest dopuszczalna. Twierdzenie, że powodowie jako pracownicy tymczasowi nie spełniali merytorycznych przesłanek otrzymania tych świadczeń jest nieprawidłowe.

Pokreślić przy tym należy, że w (...) przewidziany został warunek minimum rocznego stażu pracy, po którym pracownik może skorzystać z urlopu zdrowotnego oraz uzyskuje prawo do dodatku urlopowego i słusznie zważył Sąd Rejonowy, że powodowie spełniali to kryterium. Natomiast z zeznań świadków wynika bezspornie, że urlop zdrowotny był udzielany automatycznie po przepracowaniu określonego okresu na rzecz (...) Spółki z o.o., bez konieczności składania wniosku w tym przedmiocie. Po upływie roku zatrudnienia pracownik uzyskiwał także automatycznie prawo do dodatku urlopowego, który wypłacany był w maju danego roku pod warunkiem braku ukarania pracownika karą przewidzianą w Regulaminie Pracy, co w przypadku żadnego z powodów nie zostało udowodnione.

Nie można również zgodzić się z podniesionymi w apelacjach zarzutami naruszenia przez Sąd I instancji art. 295 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, będące skutkiem uznania, że bieg przedawnienia roszczeń o odszkodowanie za dyskryminację został przerwany wniesieniem pozwów z dnia 24 lipca 2014 r. (w przypadku G. Z. w dniu 16 września 2014 r.), podczas gdy w tych pozwach powodowie dochodzili zapłaty składników wynagrodzenia niewypłaconych, w ich ocenie z powodu dyskryminacji, natomiast pierwszą czynnością podjętą przez powodów przed Sądem w celu dochodzenia roszczeń odszkodowawczych było zgłoszenie tych roszczeń w pismach procesowych z 20 lipca 2015 r. (w przypadku P. P., Z. K. i G. Z. odpowiednio w dniach 24 lipca 2015 r., 30 lipca 2015 r. i 20 września 2015 r.) i dopiero te pisma zdaniem apelujących, od dnia ich doręczenia jako odpisów pozwu, mogły doprowadzić do przerwania biegu przedawnienia roszczeń odszkodowawczych.

W tym miejscu podnieść należy że bieg przedawnienia roszczenia o odszkodowanie za dyskryminację rozpoczyna się z chwilą, gdy pracownik dowiedział się o szkodzie i o osobie zobowiązanej do jej naprawienia (art. 442¹ § 1 k.c.).

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, iż roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.) - jako roszczenia ze stosunku pracy - przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.). Roszczenia te stają się wymagalne z chwilą, w której pracownik dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Powyższe znajduje poparcie w poglądzie Sądu Najwyższego wyrażonym w postanowieniu z dnia 20 maja 2014 r. (I PZP 1/14, publ. OSNP 2015/11/150 oraz LEX nr 1515452).

We skazanym postanowieniu Sąd Najwyższy wskazał wprost, że roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.) są niewątpliwie roszczeniami ze stosunku pracy, których przedawnienie jest uregulowane w art. 291 § 1 k.p. Przepis ten - podobnie jak art. 120 § 1 zdanie pierwsze k.c. - wskazuje jako początek biegu przedawnienia "dzień, w którym roszczenie stało się wymagalne". Z tego punktu widzenia obydwa przepisy regulujące początek biegu przedawnienia są identyczne i nie ma potrzeby odwoływania się w sprawach

o roszczenia ze stosunku pracy do art. 120 § 1 zdanie pierwsze k.c. Kodeks pracy nie reguluje wprost kwestii wymagalności roszczenia. Kodeks cywilny w kwestii wymagalności statuuje dwa wzorce - obiektywny (art. 120 § 1 zdanie drugie k.c., art. 455 k.c.) oraz subiektywny

(art. 442¹ § 1 k.c.). Wzorzec obiektywny obiektywizuje chwilę wymagalności roszczenia, odnosząc się do ujęcia terminu a tempore facti. Ma on zastosowanie przede wszystkim do zobowiązań wynikających z umów (kontraktów). Wzorzec subiektywny ma zastosowanie do wymagalności roszczeń odszkodowawczych, dla których źródło stanowi czyn niedozwolony (delikt). Dlatego w art. 442¹ § 1 k.c. sformułowano dwie ogólne reguły określające termin przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym: przedawnienie następuje z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia (termin a tempore scientiae), jednakże termin ten nie może być dłuższy niż 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę (termin a tempore facti). Wymagalność roszczenia pracownika o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną przez pracodawcę w następstwie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu może być ustalana według wzorca właściwego dla odpowiedzialności deliktowej. Szczególny charakter stosunku pracy pozwala na subiektywizację określenia chwili wymagalności roszczenia. Decydujące znaczenie ma w tym przypadku chwila, w której pracownik dowiedział się o szkodzie.

Przy tym bezsprzecznie samo ustanie stosunku pracy nie stanowi daty wymagalności roszczenia o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. w rozumieniu art. 291 § 1 k.p., a zatem dzień rozwiązania umowy o pracę sam nie rozpoczyna biegu trzyletniego terminu przedawnienia określonego w tym przepisie. Termin przedawnienia roszczenia wywodzonego z art. 18^{3d} k.p. nie może rozpocząć biegu przed ujawnieniem się szkody, co może mieć miejsce po ustaniu stosunku pracy (wyrok SN 2009.02.03 I PK 156/08 M.P.Pr. (...) - 314). Bogate orzecznictwo dotyczące odpowiedzialności za szkodę na osobie określa, co należy rozumieć przez dzień, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I UK 150/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 19, z 16 sierpnia 2005 r., I UK 19/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 219). Orzeczenia te co prawda dotyczą przede wszystkim szkody na osobie, ale mogą być wykorzystane dla oceny daty wymagalności roszczenia o naprawienie szkody rozumianej jako uszczerbek majątkowy (w mieniu), co ma miejsce na gruncie rozpoznawanego przypadku. Wynika z nich, że trzyletni termin przedawnienia roszczenia o naprawienie szkody, rozpoczyna się w dniu, w którym poszkodowany z kompetentnych źródeł dowiedział się o szkodzie a nie w dniu, w którym "odczuł realną różnicę w dochodzie".

Ponadto podkreślenia wymaga, że powódowie dochodzili odszkodowania, a nie wynagrodzenia za pracę. Sposób wyliczenia tego odszkodowania odnosi się co prawda do wynagrodzenia (ponieważ szkoda polegała, według twierdzeń powodów, na zaniżeniu wynagrodzenia i braku udzielenia urlopu zdrowotnego lub wypłaty w zamian stosownego ekwiwalentu), jednak nie zmienia to charakteru roszczenia, jako roszczenia o naprawienie szkody. Nie można zatem przyjąć, że roszczenie o odszkodowanie przedawnia się odrębnie w stosunku do każdej wyliczonej przez powodów miesięcznej różnicy między wynagrodzeniem, które powinni byli otrzymać, gdyby pracodawca nie naruszył wobec nich zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a wynagrodzeniem, które faktycznie otrzymał, od dnia wymagalności roszczenia o wynagrodzenie za poszczególne miesiące, niezależnie od tego, kiedy powódowie dowiedzieli się o szkodzie (polegającej na zaniżeniu wynagrodzenia). W związku z tym nie można używać w stosunku do ustalenia początku biegu przedawnienia roszczeń odszkodowawczych argumentu, że świadczenia z tytułu wynagrodzenia są świadczeniami okresowymi i przedawniają się tak jak świadczenia okresowe. Taki charakter wynagrodzenia (będącego niewątpliwie świadczeniem okresowym) nie przenosi się wprost na roszczenie o odszkodowanie. Nie ma zatem wpływu na ustalenie początku biegu terminu przedawnienia.

Podkreślić należy, że trafne jest stanowisko w myśl, którego na pewno - aż do ustania stosunku pracy powodów skonkretyzowanie powstałej szkody w tym przypadku nie było możliwe. Szkoda ta ma bowiem charakter wielopłaszczyznowy, wynikający z faktu braku wypłaty i udzielenia różnorodnych świadczeń (tj. oprócz premii uznaniowej także dodatku urlopowego, płatnego urlopu zdrowotnego lub ekwiwalentu za ten urlop) spowodowanego długotrwałymi działaniami dyskryminacyjnymi.

W ocenie Sądu Okręgowego powodowie z całą pewnością dowiedzieli się o szkodzie związanej z nierównym traktowaniem pracowników tymczasowych w październiku 2012 roku, gdy próbowali uzyskać jakieś informacje w tym przedmiocie w związkach zawodowych, a następstwem tego było między innymi wystąpienie Zakładowych (...) Inspektorów Pracy działających u pracodawcy użytkownika do pozwanego, pracodawcy użytkownika oraz Państwowej Inspekcji Pracy z prośbą o wyjaśnienie tej sytuacji. W pismach tych po raz pierwszy podniesiono w stosunku do pozwanego i interwenienta zarzuty dyskryminacji pracowników tymczasowych i wyjaśniono na czym miała ona polegać. Zdaniem Sądu Okręgowego niewątpliwie „nagłośnienie” tego problemu dało wtedy powodom pełen obraz całej sytuacji w zakładzie związanej z zatrudnieniem pracowników tymczasowych.

W piśmie tym podniesiono bowiem między innymi, że pracownicy praktycznie stale świadczą pracę w tożsamy warunkach oraz tożsamą pracę jak pracownicy pracodawcy - użytkownika, co przeczy celowi ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, a więc sezonowości takiej pracy. Niektórzy z takich pracowników świadczą pracę niejednokrotnie przez długi okres, a zatem praca ma charakter stały. Dochodzi więc do pozorności pracy tymczasowej. Pracownicy ci są również pomijani w przyznawaniu im świadczeń z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, przez co są dyskryminowani. Zwrócono się zaprzestanie takich naruszeń względem pracowników tymczasowych związanych z nie przyznawaniem im świadczeń, powołując się dyskryminację w warunkach zatrudnienia.

W tym miejscu wskazać należy, że Sąd Okręgowy nie podziela rozważań Sądu Rejonowego (k.31 uzasadnienia), że powodowie zaraz po zatrudnieniu dowiadawali się o tym, że są pomijani przy przyznawaniu świadczeń. Powyższe okoliczności nie wynikają ani z zeznań świadków, ani powodów. Okoliczność, że pracownicy zaczęli zauważać, że są pomijani przy przyznawaniu pewnych świadczeń i próbowali uzyskać jakieś informacje w tym przedmiocie – nie oznacza, że uzyskali konkretną wiedzę co do rodzaju naruszeń. Niemniej jednak, pomimo nie podzielenia stanowiska Sądu I instancji w tym zakresie, należy uznać, że zarzut apelujących naruszenia art. 328 § 1 kpc za niezasadny.

W dalszej kolejności wskazać należy, że według Sądu Okręgowego, słusznie Sąd Rejonowy podniósł, że doszło do przerwania biegu terminu przedawnienia roszczeń w dniu wniesienia pierwotnych powództw przez powodów - w 2014 roku.

W myśl art. 295 § 1 kp bieg przedawnienia przerywa się:

- 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygnięcia sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia;
- 2) przez uznanie roszczenia.

§ 2. Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w § 1 pkt 1, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

Podkreślić należy, że Sąd Najwyższy w wyroku z 10 stycznia 2007 r. (III PK 90/06, OSNP 2008/11–12/155) wskazał, że przerwanie biegu przedawnienia (art. 295 § 1 k.p.) dotyczy tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która została zgłoszona – w pozwie lub w piśmie rozszerzającym powództwo – zarówno co do samego żądania, jak i jego podstawy faktycznej.

.W nawiązaniu do art. 295 § 1 pkt 1 k.p. oznacza to, że tylko roszczenie dochodzone przed sądem prowadzi do przerwania biegu przedawnienia. Jasne jest, że w przypadku roszczeń pieniężnych znaczenie ma także wysokość żądanej kwoty. Pewność ta słabnie po przystąpieniu, tak jak w niniejszej sprawie, do próby przedmiotowego zidentyfikowania roszczenia. Rzecz w tym, że miarą tożsamości roszczenia są okoliczności faktyczne, z których ono wynika, oraz podstawa prawna, upoważniająca do jego egzekwowania w drodze przymusu. Dochodzenie należności mającej źródło w tym samym układzie faktycznym możliwe jest jednak w oparciu o autonomiczne podstawy prawne. Różnorodność ta wprawdzie posiada wspólny mianownik w postaci kompozycji zaistniałych zdarzeń, jednak może prowadzić do spekulacji w trakcie ustalania tożsamości normatywnej roszczenia. Wytyczone w tym względzie reguły

procedowania w sprawach cywilnych nie są transparentne. Nie jest to zarzut, jeśli uwzględni się celowość rozwiązania polegającego na niezwiązaniu sądu podstawą prawną dochodzonego roszczenia. Nie ma wątpliwości, że w ten sposób ustawodawca realizuje zasadę prawa do sądu, ograniczonego formalizmu, jak też zasadę słuszności, która w sprawach z zakresu prawa pracy przejawia się w dyrektywie ochrony słusznego interesu pracownika. Wartości te stanowią solidny fundament dla uznania, że kwalifikacja prawna zaoferowanego przez powodów stanu faktycznego należy do sądu. Daje to asumpt do postulatu, zgodnie z którym to sąd obowiązany jest rozważyć wszystkie możliwe prawne podstawy odpowiedzialności, mogące znaleźć zastosowanie we wskazanym przez pracownika stanie faktycznym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 1314, poz. 185; z dnia 6 czerwca 2007 r., II PK 318/06, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 344; z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/2005, OSNP 2007 nr 7-8 poz. 93; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/2003, OSNP 2005 nr 10, poz. 139; z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 270/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 281; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30). Wskazany paradygmat służy również zdefiniowaniu przedmiotu żądania, które jest dochodzone przed sądem, co w kontekście przepisu art. 295 § 1 pkt 1 k.p. prowadzi do przerwania biegu przedawnienia. Inaczej rzecz ujmując, przytoczenie przez pracownika zespołu faktów autoryzuje żądanie, którym związany jest sąd. Przypisana do nich, a wyartykułowana przez inicjującego postępowanie (nawet reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika), podstawa prawna ma znaczenie wyłącznie orientacyjne. W ocenie Sądu Okręgowego nie może prowadzić, jak chcą tego skarżący, do zmarginalizowania zakresu dochodzonego roszczenia.

W przedmiotowej sprawie bez wątpienia uznać należy, że już w pozwach z dnia 24 lipca 2014 r. (w przypadku G. Z. z dnia 16 września 2014 r.), powodowie żądali stosownej kwoty z tytułu naruszenia wobec nich jako pracowników tymczasowych zasady równego traktowania, a w szczególności w zakresie jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości. Należy przyjąć, że w późniejszych pismach dochodząc odszkodowań jedynie doprecyzowali podstawę prawną swych żądań.

Przyjmując nawet, że datą wymagalności roszczenia o odszkodowanie jest data ustania stosunków pracy powodów, to roszczenia te wobec ustania stosunku pracy ze stroną pozwaną najwcześniej w dniu 31 stycznia 2012 roku (A. K.), zgłoszone rozpatrywanymi powództwami z dnia 24 lipca 2014 r. (w przypadku G. Z. z dnia 16 września 2014 r.), doprecyzowane pismami procesowymi z 20 lipca 2015 r. (w przypadku P. P., Z. K. i G. Z. odpowiednio w dniach 24 lipca 2015 r., 30 lipca 2015 r. i 20 września 2015 r.) nie uległy przedawnieniu.

Z tego też względu zdaniem Sądu Okręgowego odwołanie się do art. 8 kp jako podstawy nieuwzględnienia zarzutu przedawnienia, jest zbyteczne.

Z powodu niewątpliwego przerwania biegu terminu przedawnienia, Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że roszczenie powodów nie uległo przedawnieniu, a zatem niezasadny był także zarzut skarżących naruszenia art.203 § 2 k.p.c.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacjach strony pozwanej i interwenienta ubocznego argumentacja jest całkowicie chybiona. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego dokonuje właściwej jego oceny o zasadności zgłoszonego przez powoda roszczenia.

Zaskarżone rozstrzygnięcie odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił zarówno apelację strony pozwanej jak i interwenienta ubocznego jako całkowicie bezzasadne.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2016, poz. 1800) w brzmieniu uwzględniającym treść Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia

3 października 2016 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2016, poz. 1668), zasądzać od pozwanego i interwenienta ubocznego następujące kwoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję na rzecz powodów:

- a. G. C. kwoty po 101,25 złotych,
- b. P. G. kwoty po 337,50 złotych,
- c. P. P. kwoty po 337,50 złotych,
- d. A. K. kwoty po 337,50 złotych,
- e. Z. K. kwoty po 101,25 złotych,
- f. G. Z. kwoty po 337,50 złotych,
- g. S. B. kwoty po 337,50 złotych.

Przewodnicząca: Sędziowie:

M.U.