



Sygn. akt I PK 185/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 marca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa A. B. i in., przeciwko Kompanii Węglowej SA w Katowicach  
Oddziałowi Kopalnia Węgla Kamiennego S.

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 marca 2011 r.,

skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 marca 2010 r.,

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

**Uzasadnienie**

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 25 listopada 2009 r., oddalił powództwa wniesione przez A. B. i /.../, o zasądzenie od pozwanej Kompanii Węglowej S.A. w Katowicach Oddział Kopalni Węgla Kamiennego „S.” na ich rzecz odpraw z tytułu rozwiązania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po dniu rozwiązania stosunku pracy i odsetkami od skapitalizowanych odsetek oraz kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli zatrudnieni pod ziemią w pełnym wymiarze czasu pracy w Kopalni Węgla Kamiennego „S.”, wchodzącej w skład Gliwickiej Spółki Węglowej S.A. w Gliwicach, która z dniem 1 lutego 2003 r. weszła w skład Kompanii Węglowej S.A. w Katowicach. W latach 1999 - 2001 liczba pracowników kopalni „S.” sukcesywnie się zwiększała od 3.861 na koniec 1999 r. do 4.026 na koniec 2001 r. W 1999 r. zarząd GSW S.A. zakazał przyjmowania do pracy nowych pracowników spoza kopalń. Wzrost zatrudnienia w kopalni „S.” w 2000 r. i 2001 r. wynikał z przejścia do niej około 500 pracowników z likwidowanych przedwojennych kopalń /.../. Nikt z dozoru nie wskazywał na możliwości likwidacji kopalni „S.”. W latach 1999 – 2001 w tej kopalni nie dokonywano zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy ani za wypowiedzeniem ani też na mocy porozumienia stron. Ze świadczeń osłonowych i aktywizujących skorzystało wówczas łącznie 782 pracowników. W latach 2004-2006 liczba pracowników KWK „S.” oscylowała w granicach od 3.204 do 3.783 zatrudnionych.

W okresie pomiędzy 1999 r. a 2001 r. powodowie złożyli swemu pracodawcy wnioski o przyznanie im urlopu górniczego. Po ustaleniu przez organ rentowy daty nabycia przez nich uprawnień emerytalnych ich wnioski były uwzględnione przez pracodawcę - udzielono im tych urlopów do czasu uzyskania prawa do emerytury. Następnie powodowie wnieśli o rozwiązanie z tą datą ich stosunków pracy na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę, na co także uzyskali zgodę. Z chwilą złożenia tych wniosków zostało wszczęte postępowanie dotyczące rozwiązania z nimi stosunków pracy. Pracodawca informował powodów, iż termin skorzystania przez nich z urlopu górniczego uzależnia się od uzyskania środków finansowych na ten cel.

Każdemu uprawnionemu, który złożył stosowny wniosek kopalnia udzielała urlopu górniczego. Zdarzały się sytuacje, gdy pracownicy wnioskowali o urlop górniczy, a zgoda była wyrażana z opóźnieniem. Wynikało to z tego, że były określone limity odejść, a liczba chętnych była większa niż możliwości finansowe kopalni. Kopalnia nie prowadziła akcji agitacyjnej, a jedynie informacyjną dotyczącą świadczeń przewidzianych w ustawie o restrukturyzacji górnictwa. Nie zdarzyło się, by pracownik niewyrażający chęci skorzystania z urlopu górniczej został zwolniony z przyczyn nie dotyczących pracownika. Do skorzystania z urlopu górniczego zachęcała pracowników możliwość uzyskiwania dochodów bez konieczności świadczenia pracy. Niejednokrotnie były one wyższe niż potencjalne zarobki, jakie by uzyskiwali pracując.

Ustawa o restrukturyzacji górnictwa gwarantowała górnikom, że będą mieli pewną datę przejścia na emeryturę bez konieczności „odpracowywania” służby wojskowej i absencji chorobowej. W czasie, gdy powodowie przechodzili na urlopy górnicze wiadomo już było, iż późniejsze przepisy emerytalne nałożą wymóg „odpracowywania” tych okresów, co odraczało datę przejścia na emeryturę. Powodowie mieli tego świadomość i to wpłynęło na podjęcie przez nich decyzji o przejściu na urlop górniczy. Podczas urlopu górniczego pracownik otrzymywał wszelkie świadczenia socjalne i nagrody wynikające z regulacji układowych. Związki zawodowe wspierały pracowników w tym, by udzielano im tych urlopów. Negocjowały z pracodawcą, którzy pracownicy w pierwszej kolejności winni z nich skorzystać m.in. ze względu na długotrwałą pracę „w przodku” lub „w ścianie”, sytuację rodzinną np. pracownika wdowca, który dzięki temu mógł zająć się niepełnoletnimi dziećmi. Nie było żadnych nacisków ze strony kopalni do przechodzenia na urlopy górnicze. Sztygarzy wskazywali wręcz na problemy organizacyjne z realizacją frontu robót z uwagi na odejścia na urlopy górnicze zbyt dużej liczby najbardziej doświadczonych pracowników, czemu kopalnia nie mogła się sprzeciwić.

Zgodnie z praktyką obowiązującą w kopalni do rozwiązania umów o pracę pracowników dochodziło z chwilą nabycia przez nich uprawnień emerytalnych na wniosek pracownika na mocy porozumienia stron lub za wypowiedzeniem. Po 25 latach pracy każdy górnik marzy o przejściu na emeryturę. Tak też byłoby w

przypadku powodów, gdyby nie skorzystali z urlopów górniczych lecz wykonywali obowiązki do momentu nabycia uprawnień emerytalnych. Rozwiązaliby wówczas umowę o pracę w tym samym czasie i trybie, jak miało to miejsce po wykorzystaniu urlopu górniczego. Taki „tryb” nie był traktowany jako rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, lecz z przyczyn leżących po stronie pracownika. W latach 1999 - 2001 pracodawca nie inicjował rozwiązania stosunków pracy na mocy porozumienia stron z przyczyn leżących po jego stronie.

W latach 2004-2006 stan zatrudnienia w Kompanii uległ zmniejszeniu z 82.042 do 66.398 osób. Z przyczyn nie dotyczących pracownika rozwiązano w tym czasie umowy z 37 pracownikami. Na emerytury po urlopie górniczym przeszło wówczas 8.565 osób a na emerytury po świadczeniu górniczym 4.278 osób.

Łączące strony stosunki pracy zostały rozwiązane w latach 2004 - 2006 na mocy porozumienia stron w związku z przejściem powodów na emeryturę bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy. W świadectwach pracy powodów nie powołano ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a powodowie nie wnosili o ich sprostowanie w tym zakresie. Wszyscy powodowie otrzymali od pozwanej odprawy emerytalne w niższej wysokości niż dochodzone pozwem. Jedynie odprawa emerytalna powodów W. i J. były wyższe od tych, o jakie obecnie występują.

Pracownicy niektórych kopalń Kompanii korzystający na swój wniosek z jednorazowych odpraw bezwarunkowych na podstawie ustawy o restrukturyzacji górnictwa otrzymywali świadectwa pracy, w których wskazywano jako tryb rozwiązania stosunku pracy porozumienie stron, powoływano art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych i na podstawie tej ustawy wypłacano im odprawy wynikające z tej ustawy. W okresie, w jakim powodowie przechodzili na urlopy górnicze w KWK „S.” było dwóch pracowników zatrudnionych na takim stanowisku jak oni, którzy skorzystali z tego świadczenia. Osoby te odchodziły całkowicie z górnictwa i nie nabywały prawa do świadczeń emerytalnych. Natomiast pracownicy, z którymi rozwiązywano stosunek pracy na mocy porozumienia stron w związku z ich przejściem na emeryturę otrzymywali tylko odprawę emerytalną, niezależnie czy tak jak powodowie korzystali z urlopu górniczego, czy też nie.

Powodowie otrzymują emeryturę w wysokości od 2.200 zł do 3.000 zł. Gdyby nie skorzystali z urlopu górniczego, to byłaby ona wyższa przynajmniej o około 100-200 zł. Taka różnica była m.in. w przypadku niektórych pracowników KWK „Z”. Po przejściu na emeryturę powodowie nigdzie nie pracują z wyjątkiem powodów P., S. i D. W 2007 r. przed upływem trzech lat od rozwiązania stosunków pracy każdy z powodów złożył wniosek o ugodowe rozstrzygnięcie sporu polegające na wypłacie przez pozwaną kwoty 7.000 zł tytułem spornej odprawy, jednak do ugody nie doszło.

Sąd Rejonowy uznał, że żądania powodów nie zasługują na uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji przyjął, że uprawnienie powodów do odprawy należy oceniać na podstawie regulacji obowiązującej w dacie jej wymagalności - w dniu rozwiązania łączących strony stosunków pracy tj. ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Zgodnie z brzmieniem art. 28 ust. 1 w związku z art. 29 tej ustawy do trwających w dniu jej wejścia w życie postępowań dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy na podstawie przepisów dotychczas obowiązującej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), stosuje się dotychczasowe przepisy.

Z przepisu przejściowego zawartego w art. 28 ust. 1 nowej ustawy wynika, zdaniem Sądu Rejonowego, generalna zasada, iż zastosowanie w sprawie winny mieć przepisy dotychczas obowiązującej ustawy. Ponieważ jednak stosunki pracy powodów uległy rozwiązaniu po 1 stycznia 2004 r., a więc pod rządami nowej ustawy, a odbyło się to w następstwie postępowań wszczętych na podstawie dotychczasowych przepisów, to w ocenie Sądu, zastosowanie ma wyjątek określony w art. 28 ust. 2 nowej ustawy. Powodom przysługuje zatem odprawa pieniężna na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, chyba że odprawa pieniężna należna na podstawie niniejszej ustawy jest dla nich korzystniejsza.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z art. 8 ust. 3 pkt 4 dotychczasowej ustawy w ostatnio obowiązującym brzmieniu odprawa pieniężna nie przysługuje

pracownikowi, który nabył prawo do emerytury. W tym ostatnim brzmieniu dotychczasowej ustawy nie obowiązywał już skreślony art. 8 ust. 4 owej ustawy przewidujący, iż w razie zbiegu prawa do odprawy z tej ustawy i jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę, pracownikowi przysługuje jedna, korzystniejsza dla niego odprawa. Tym samym w świetle dotychczasowej ustawy występuje przesłanka negatywna nabycia przez powodów prawa do odprawy polegająca na nabyciu przez nich prawa do emerytury, co definitywnie wyklucza ich prawo do odprawy z tej ustawy.

Ponieważ, co podkreśla Sąd Rejonowy, wystąpienie przesłanki negatywnej w postaci nabycia przez powodów prawa do emerytury wyklucza ich prawo do odprawy wynikającej z dotychczasowej ustawy, to znaczy, iż ustawa ta nie może być uznana za korzystniejszą dla powodów w rozumieniu art. 28 ust. 2 nowej ustawy. Dotychczasowa ustawa nie może zatem mieć żadnego zastosowania. W okresie rozwiązywania z powodami stosunków pracy pozwana stale zatrudniała ponad 300 pracowników. Powodowie zaś nie wykazali, by w okresie 30 dni zwolnieniem z przyczyn niedotyczących pracowników objęto jakichkolwiek pracowników, a tym bardziej, że było ich co najmniej 30. Pozwana tymczasem konsekwentnie temu przeczyła.

Rozwiązanie przez pozwaną stosunków pracy na mocy porozumienia stron nigdy nie odbywało się z jej inicjatywy co nie pozwala na zaliczenie do pracowników zwalnianych w trybie art. 1 ust. 1 osób z którymi rozwiązano umowy za porozumieniem stron. Nie ma zatem – w ocenie Sądu Rejonowego – podstaw do przyjęcia, że do zwolnienia powodów doszło w ramach zwolnień grupowych. Urlop górniczy był udzielany pod warunkiem złożenia przez pracownika pisemnego oświadczenia, że wyraża zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z dniem zakończenia urlopu. Oznacza to, w ocenie Sądu Rejonowego, że inicjatorem rozwiązania stosunku pracy był pracownik.

Zwolnienie powodów nie stanowiło też zwolnienia indywidualnego dokonanego w trybie art. 10 ust. 1 nowej ustawy. We wnioskach powodów o rozwiązanie stosunku pracy wskazali oni wyraźnie, iż dojdzie do tego w związku z ich przejściem na emeryturę. To samo potwierdzono w świadectwach pracy powodów bez jednoczesnego powołania cytowanej wyżej ustawy z dnia 13 marca

2003 r., a powodowie nie wnosili o ich sprostowanie w tym zakresie. Z powyższych dokumentów (jednego podpisanego przez powodów, a drugiego niezakwestionowanego przez nich) wynika jednoznacznie, w ocenie Sądu, iż wyłączną przyczyną rozwiązania stosunków pracy było przejście na emeryturę.

Sąd Rejonowy uznał, iż powodowie rozwiązując umowę na mocy porozumienia stron bez wątplenia nie pozostawali w uzasadnionym przeświadczeniu o konieczności zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracownika, co byłoby niezbędne do zastosowania ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Analiza postanowień ustawy górniczej z 1998 r. prowadzi do jednoznacznego wniosku, iż restrukturyzacja zatrudnienia w tym sektorze odbywała się wyłącznie przez wstrzymanie przyjęć do pracy nowych pracowników, a nie poprzez dokonywanie zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Sąd wykluczył możliwość uznania przywileju w postaci urlopu górniczego połączonego z rozwiązaniem po jego upływie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę za okoliczność niekorzystną dla pracownika będącą przyczyną rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, iż rozwiązanie stosunków pracy w związku z przejściem powodów na emeryturę jest typowym przykładem okoliczności leżącej po stronie pracownika. Pozwana w żaden sposób nie wymuszała też na nich rozwiązania stosunków pracy i nie czyniłaby tego także, gdyby nie skorzystali oni z urlopów górniczych. Działania podejmowane w tym zakresie przez powodów nie odbywały się pod jakąkolwiek presją ze strony pracodawcy. Był to w pełni świadomy i dobrowolny wybór powodów. Gdyby więc powodowie nie przeszli na urlopy górnicze, to tego samego dnia i na tych samych zasadach domagaliby się rozwiązania stosunków pracy na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę, co sami wyraźnie przyznali. Restrukturyzacja górnictwa nie miała najmniejszego wpływu na rozwiązanie z powodami umów o pracę. Niezależnie od restrukturyzacji powodowie rozwiązaliby stosunki pracy w tym samym trybie i czasie i z tej samej przyczyny – leżącej wyłącznie po ich stronie – w związku z zamiarem jak najszybszego przejścia na emeryturę.

Eksponowana przez powodów okoliczność, iż w innej Kopalni wchodzącej w skład Kompanii Węglowej S.A. w przypadku rozwiązania z pracownikami

niekorzystającymi z urlopów górniczych stosunków pracy na mocy porozumienia stron w związku z ich przejściem na emeryturę w latach 2004-2006 wypłacano odprawę emerytalną oraz odprawę wynikającą z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. nie ma znaczenia, w ocenie Sądu, dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Wypłata drugiej z tych odpraw nie znajdowała bowiem żadnego uzasadnienia prawnego i nie może stanowić podstawy dochodzenia takich samych roszczeń przez powodów. Podobnie rzecz się ma w odniesieniu do uprawnień dwóch pracowników Kopalni „S.”, którzy skorzystali z jednorazowej odprawy bezwarunkowej, odeszli całkowicie z górnictwa i nie nabywali prawa do świadczeń emerytalnych.

Domaganie się przez powodów drugiej odprawy poza odprawą emerytalną Sąd Rejonowy uznał za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, o jakich mowa w art. 8 k.p. Pracownicy Kopalni „S.”, z którymi rozwiązywano stosunek pracy na mocy porozumienia stron w związku z ich przejściem na emeryturę, którzy nie korzystali z urlopu górniczego nie otrzymywali odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003 r., a jedynie odprawę emerytalną. Podobnie było w przypadku pracowników, którzy przeszli na świadczenia górnicze, stanowiące odpowiednik dotychczasowych urlopów górniczych, na podstawie nowej ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003 - 2006 (Dz.U. Nr 210, poz. 2037 ze zm.). Oni również rozwiązali stosunki pracy na mocy porozumienia stron z chwilą nabycia uprawnień emerytalnych, czyli w tym samym trybie i z tej samej przyczyny co powodowie i w związku z tym również otrzymali tylko odprawę emerytalną. Prawo do odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. wykluczył bowiem w ich wypadku przepis art. 8 ust. 3 ustawy o restrukturyzacji górnictwa z 2003 r., która zastąpiła poprzednią ustawę górniczą z 1998 r. Gdyby zatem tylko powodom przyznać prawo do spornej odprawy, wówczas z niezrozumiałych przyczyn znaleźliby się oni w pozycji uprzywilejowanej w stosunku do osób, które nie skorzystały z urlopu górniczego, lecz do końca (do nabycia uprawnień emerytalnych) wykonywały obowiązki pracownicze oraz w stosunku do tych, które skorzystały z analogicznego świadczenia górniczego na podstawie nowej ustawy. Tymczasem to zróżnicowanie w zakresie prawa do spornej odprawy byłoby całkowicie nieuzasadnione, ponieważ wszystkie te trzy grupy pracowników wyłącznie z własnej inicjatywy rozwiązały swe stosunki pracy w



tym samym trybie i z tej samej przyczyny - na mocy porozumienia stron w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych. Ich tożsama sytuacja faktyczna sprawia, iż pod względem prawnym także winny być jednakowo traktowane. Przeciwnie stanowisko powodów uznać należy za sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa do odprawy, o jaką występują.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją wniesioną przez powodów.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 24 marca 2010 r., oddalił apelację powodów.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe prawidłowo, zgromadzony materiał dowodowy ocenił zgodnie z dyspozycją art. 233 k.p.c. oraz dokonał na tej podstawie prawidłowych ustaleń faktycznych. Ustalenia te Sąd Okręgowy w całości podzielił i uznał za własne.

Sąd Okręgowy podkreślił, że stosunki pracy powodów nie zostały rozwiązane z przyczyn nie dotyczących pracowników. Z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego, w ocenie Sądu drugiej instancji wynika, że powodowie chcieli skorzystać z urlopu górniczego a po jego zakończeniu przejść na emeryturę. Na ich wniosek został im udzielony urlop górniczy a po jego zakończeniu strony rozwiązały stosunek pracy w trybie porozumienia stron. Motywy jakimi kierowali się powodowie decydując się na przejście na urlop górniczy i rozwiązanie stosunku pracy po jego zakończeniu nie wynikały z przyczyn dotyczących pracodawcy. Rzeczywistych przyczyn, które skłoniły powodów do przejścia na urlop górniczy a po jego zakończeniu rozwiązania stosunków pracy, należy upatrywać nie tylko w atrakcyjności samego urlopu górniczego, podczas którego pracownicy bez wykonywania pracy otrzymywali świadczenie socjalne i inne świadczenia przewidziane w przepisach układu zbiorowego pracy w wysokości porównywalnej do wcześniejszych zarobków, lecz także w występującej wówczas obawie wprowadzenia zmian w przepisach emerytalnych górników wyłączających ze stażu pracy od którego zależało prawo do emerytury górniczej okresów służby wojskowej i absencji chorobowej. Sąd Okręgowy dostrzegł „bezpośredni związek” między urlopem górniczym a prowadzonym w oparciu o przepisy ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. procesem restrukturyzacji górnictwa, który zmierzał do osiągnięcia

rentowości kopalń m.in. przez zmniejszenie zatrudnienia. Atrakcyjność wprowadzonych rozwiązań w powiązaniu z powszechną praktyką przechodzenia na emeryturę z chwilą uzyskania prawa tj. przepracowania pod ziemią 25 lat spowodowała, że to sami górnicy byli zainteresowani przejściem na płatny urlop górniczy traktowany na równi z okresami pracy górniczej uprawniającymi do nabycia uprawnień emerytalnych. W rezultacie urlop górniczy stał się szczególnym przywilejem branżowym. Nieskorzystanie z tego uprawnienia nie stwarzało zagrożenia utraty pracy. W późniejszej ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003 - 2006 (Dz.U. Nr 210 poz. 2037), która zastąpiła ustawę o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego z 1998 r. przepis art. 8 ust. 3 tej ustawy z mocy prawa wyłączał możliwość uzyskania przez pracownika korzystającego ze świadczenia górniczego przewidzianego w art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy odprawy pieniężnej, o której mowa w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Podsumowując rozważania Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie sposób przyjąć, aby skorzystanie przez powodów ze szczególnego przywileju jakim był urlop górniczy a następnie rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych, co nastąpiłoby również inicjatywy powodów w sytuacji nieskorzystania z urlopu górniczego, traktować jako rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony przez powodów skargą kasacyjną, w której zarzucono: błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie „art. 1 ust 1 i ust. 2 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U z 2003 r., nr 90, poz. 844 ), poprzez stwierdzenie braku spełnienia przesłanek wyszczególnionych w tych przepisach, zarzut naruszenia tego przepisu zostaje wskazany alternatywnie na wypadek niepodzielenia przez Sąd Najwyższy poglądu w zakresie mieszanego stosowania przepisów starej i nowej ustawy o zwolnieniach grupowych wyznaczonej zapisem art. 28 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.”; „niezastosowanie art. 1 w związku z art. 10 ustawy z dnia 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków

pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w związku z art. 28 ust. 1 i ust 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez przyjęcie, że w wypadku powodów nie mamy do czynienia z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”; „niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez przyjęcie, iż do rozwiązania stosunku pracy z powodami nie doszło na skutek przyczyn niedotyczących pracowników i oddalenie roszczeń wysuwanych przez powodów na tej podstawie”; „niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię art. 28 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez przyjęcie, iż wyłączną postawą prawną orzekania w okolicznościach niniejszej sprawy jest nowa ustawa o zwolnieniach grupowych z 2003 r. z pominięciem faktu, iż proces restrukturyzacji został wszczęty pod rządami ustawy o zwolnieniach grupowych z 1989 r. i ocenę przesłanek czy działania pracodawcy pozwanego w niniejszych sprawach mają przymiot działań, z którymi ustawa wiąże obowiązek wypłaty odpraw pieniężnych, wyznaczają przepisy starej ustawy o zwolnieniach grupowych, natomiast w zakresie zasady wypłaty odpraw pieniężnych winny odbywać się na podstawie korzystniejszej ustawy z dnia 13 marca 2003 r.”; „niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię art. 8 kodeksu pracy poprzez przyjęcie, iż roszczenia powodów wynikające z obowiązujących przepisów prawa są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego”; „niezastosowanie art. 18<sup>3a</sup> kodeksu pracy, poprzez pominięcie faktu wypłaty odprawy pieniężnej pracownikom KWK „Z.”, niekorzystającymi z urlopów górniczych, z którymi rozwiązano stosunek pracy na mocy porozumienia stron w związku z ich przejściem na emeryturę w latach 2004-2006, co dyskryminuje określone grupy pracownicze”.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku oddalającego roszczenia powodów i orzeczenie co do istoty sprawy, poprzez uwzględnienie powództw w całości na podstawie art. 398<sup>16</sup> k.p.c. i zasądzenie na rzecz powoda:

A. B. kwoty 11.949,32 zł (na którą kwotę składa się należność główna w kwocie 8.769,42 zł, oraz skapitalizowane odsetki od dnia wymagalności tj. 15.10.2006 r. do dnia wniesienia powództwa tj. 28.10.2009 r., w kwocie 3.179,09 zł), wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi do dnia zapłaty, oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje wg norm przepisanych;

K. D. kwoty 10.337,46 zł (na którą kwotę składa się należność główna w kwocie 7.475,70 zł, oraz skapitalizowane odsetki od dnia wymagalności tj. 31.12.2005 r. do dnia wniesienia powództwa tj. 29.04.2009 r., w kwocie 2.861,76 zł), wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi do dnia zapłaty, oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje wg norm przepisanych;

J. F. kwoty 10.071,29 zł (na którą kwotę składa się należność główna w kwocie 7.232,13 zł, oraz skapitalizowane odsetki od dnia wymagalności tj. 30.11.2005 r. do dnia wniesienia f powództwa tj. 29.04.2009 r., w kwocie 2.839,16 zł), wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi do l dnia zapłaty, oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje wg norm przepisanych;

A. J.: kwoty 11.083,86 zł (na którą kwotę składa się należność główna w kwocie 7.941,99 zł, oraz skapitalizowane odsetki od dnia wymagalności tj. 2.07.2006 r. do dnia wniesienia powództwa tj. 28.10.2009 r., w kwocie 3.141,87 zł), wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi do dnia zapłaty, oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje wg norm przepisanych;

K. K. kwoty 19.013,99 zł (na którą kwotę składa się należność główna w kwocie 12.360,00 zł, oraz skapitalizowane odsetki od dnia wymagalności tj. 14.12.2004 r. do dnia wniesienia powództwa tj. 29.04.2009 r., w kwocie 6.413,99 zł), wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi do dnia zapłaty, oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje wg norm przepisanych;

B. K. kwoty 10.532,02 zł (na którą kwotę składa się należność główna w kwocie 7.688,22 zł, oraz skapitalizowane odsetki od dnia wymagalności tj. 10.02.2006 r. do

dnia wniesienia powództwa tj. 29.04.2009 r., w kwocie 2.843,80 zł), wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi do dnia zapłaty, oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje wg norm przepisanych;

J. P. kwoty 13.784,66 zł (na którą kwotę składa się należność główna w kwocie 10.060,29 zł, oraz skapitalizowane odsetki od dnia wymagalności tj. 9.02.2006 r. do dnia wniesienia powództwa tj. 29.04.2009 r., w kwocie 3.724,37 zł), wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi do dnia zapłaty, oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje wg norm przepisanych;

M. S. kwoty 12.931,59 zł (na którą kwotę składa się należność główna w kwocie 9.029,40 zł, oraz skapitalizowane odsetki od dnia wymagalności tj. 8.08.2005 r. do dnia wniesienia powództwa tj. 29.04.2009 r., w kwocie 3.902,12 zł), wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi do dnia zapłaty, oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje wg norm przepisanych;

J. W. kwoty 12.676,82 zł (na którą kwotę składa się należność główna w kwocie 8.391,36 zł, oraz skapitalizowane odsetki od dnia wymagalności tj. 17.07.2005 r. do dnia wniesienia powództwa tj. 28.10.2009 r., w kwocie 4.285,46 zł), wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi do dnia zapłaty, oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje wg norm przepisanych.

W skardze kasacyjnej wniesiono również „na podstawie art. 415 w związku z art. 398<sup>16</sup> k.p.c. o zwrot zasądzonych przez Sądy obu instancji kosztów zastępstwa procesowego, którymi zostali obciążeni powodowie; ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji na podstawie art. 398<sup>15</sup> zd. 2; zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje wg norm przepisanych”.

Pełnomocnik powodów zaznaczył, że „niniejsza skarga stanowi również zażalenie na postanowienia Sądów obu instancji w zakresie obciążenia powodów

kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, podczas gdy w niniejszej sprawie zachodzą przesłanki art. 102 kodeksu postępowania cywilnego. Na skutek niezastosowania art. 102 kodeksu postępowania cywilnego doszło do naruszenia prawa procesowego”. Podkreślono przy tym, że powołano się „na niniejszą okoliczność wyłącznie z ostrożności procesowej, w przypadku gdyby niniejsza kasacja nie została uwzględniona w zakresie naruszenia prawa materialnego”.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje

Na wstępie rozważań należy wyjaśnić, że Sąd Najwyższy nie uwzględnił wniosku o rozpoznanie skargi na rozprawie, gdyż skarżący nie sformułował w istocie zagadnienia prawnego lecz podniósł inne okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi do rozpoznania. Powołał się mianowicie na konieczność dokonania wykładni art. 28 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) stawiając tezę, że dopuszczalne jest stosowanie jednoczesne („mieszane”) tej ustawy i ustawy o zwolnieniach grupowych z 1989 r. w zakresie przesłanek i zasad wypłaty odpraw. Przywołał też wyrok Sądu Najwyższego, w którym – jak twierdził – Sąd Najwyższy w analogicznym stanie faktycznym i prawnym rozstrzygnął wyłaniające się zagadnienia prawne. Dodatkowo podniósł, że doszło do rozbieżności orzecznictwa w podobnych sprawach oraz poinformował, że w Sądzie Rejonowym zawisło około 400 spraw opartych o te same okoliczności faktyczne i prawne. W tej sytuacji Sąd Najwyższy uznał, że nie zachodzą przesłanki rozpoznania skargi na rozprawie.

Przechodząc do rozważań podstaw skargi kasacyjnej, trzeba stwierdzić, że niektóre z nich są uzasadnione. Sąd Okręgowy skupił się na motywach działania powodów i niewątpliwej atrakcyjności świadczeń, jakie uzyskali w ramach podjętych przez ustawodawcę rozwiązań prawnych mających na celu przeprowadzenie restrukturyzacji górnictwa. Podstawa prawna zaskarżonego rozstrzygnięcia nie została natomiast dostatecznie przeanalizowana. Czyni to zasadnym zarzut naruszenia art. 8 ust. 1 i 2 i art.10 wspomnianej ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r.

Powodowie dochodzą odpraw w związku z rozwiązaniem ich stosunków pracy. Do rozwiązania tego doszło na podstawie porozumienia stron, w czasie obowiązywania ustawy z 13 marca 2003 r. o zwolnieniach grupowych. W świetle przepisów tej ustawy należy zatem ocenić zasadność żądań rozpatrywanych w tej sprawie. Porozumienia rozwiązujące stosunki pracy powodów były efektem korzystania przez nich z urlopów górniczych udzielonych na podstawie ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych (Dz.U. Nr 162, poz. 1112 ze zm.). Przedmiotem regulacji zawartych w tej ustawie były, między innymi, „zasady restrukturyzacji zatrudnienia w przedsiębiorstwach górniczych” (art. 1 pkt 3 ustawy). Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 1 jednym z uprawnień przysługujących pracownikom niesposiadającym uprawnień emerytalnych było – jak to zostało określone w ustawie - uprawnienie osłonowe – urlop górniczy. Świadczenie to mogło zostać przyznane pracownikowi tylko jeden raz, na jego wniosek, za zgodą pracodawcy (art. 20 ust. 2). Nabycie praw emerytalnych było jedną z przyczyn utraty uprawnienia osłonowego. Z art. 20 ust. 5 wynika wprost, że uprawnienia wymienione w ustępie 1 (a zatem, między innymi, urlop górniczy) nie ograniczają uprawnień pracownika określonych ustawą z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (wówczas Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm., później jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Urlop górniczy przysługiwał pracownikom, którym brakowało nie więcej niż pięć lat do nabycia prawa do emerytury przed dniem 1 stycznia 2007 r. (art. 21 ust. 1). W art. 21 ust. 5 zadeklarowano, że korzystanie z urlopu jest dobrowolne, jednakże urlop może być przyznany pod warunkiem złożenia przez pracownika pisemnego oświadczenia, iż wyraża zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z dniem zakończenia urlopu górniczego. Z przepisu tego wynika w sposób niebudzący wątpliwości powiązanie rozwiązania umów o pracę z restrukturyzacją zatrudnienia w górnictwie. Udzielenie urlopu górniczego było uwarunkowane wiążącym strony (z woli ustawodawcy) zaprojektowaniem rozwiązania stosunku pracy po jego zakończeniu. W ustawie z 1998 r. przewidziane zostało prawo do

odprawy pieniężnej bezwarunkowej dla pracowników nieuprawnionych do urlopu górniczego. Wysokość odprawy sięgała 12-krotności wynagrodzenia miesięcznego (art.26 ust. 1 i 2 ustawy). Ustawa z 1998 r. nie zawierała przepisu wyłączającego zbieg odpraw. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że obowiązująca wówczas ustawa o zwolnieniach grupowych z 1989 r. przewidywała od 1 lipca 2003 r. w art. 8 ust. 3 pkt 4 wyłączenie prawa do odprawy należnej na jej podstawie w przypadku pracownika, który nabył prawo do emerytury a poprzednio w razie zbiegu prawa do odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy i odprawy emerytalnej przysługiwała jedna, korzystniejsza odprawa (art. 8 ust. 4 przed jego uchycieniem).

Przed rozwiązaniem stosunków pracy powodów utraciła moc zarówno ustawa górnicza z 1998 r., jak i ustawa o zwolnieniach grupowych z 1989 r. Weszła bowiem w życie ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003-2006 (Dz.U. Nr 210, poz. 2037 ze zm.), na mocy której ustawa z dnia 26 listopada 1998 r. utraciła moc (art. 55 ustawy z 2003 r.). Ustawa o zwolnieniach grupowych z 1989 r. utraciła moc zgodnie z art. 29 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zwanej powszechnie ustawą o zwolnieniach grupowych.

Ustawa o zwolnieniach grupowych z 2003 r. opiera się na założeniach znacząco różniących się od założeń swej poprzedniczki. Wynika to już z jej tytułu. Stosowanie ustawy jest obecnie przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika a nie jak poprzednio z przyczyn dotyczących pracodawcy. Już na pierwszy rzut oka widoczne jest, że zastosowanie ustawy z 2003 r, ma miejsce wtedy, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn niedotyczących ani pracownika ani pracodawcy. Ma to ponadto konsekwencje procesowe. Pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy. W tym miejscu godzi się przypomnieć, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2008 r. (II PK 119/07 OSP 2010 nr 1, poz. 9 z glosą aprobującą A. Dubowik) uznał, że spełnienie warunków do uzyskania świadczeń emerytalnych



wskazane jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę nie należy do przyczyn dotyczących pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Ustawa o zwolnieniach grupowych z 2003 r. różni się od swej poprzedniczki także w ukształtowaniu prawa do odprawy należnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Przyjęto w niej bowiem, że prawo to nie zostaje wyłączone w razie, między innymi, nabycia prawa do emerytury. Rezygnacja z wyłączeń prawa do odprawy przewidzianych w ustawie z 1989 r. wskazuje na zmianę charakteru odprawy. Obecnie może ona być uznana za rekompensatę utraty pracy, poprzednio miała charakter bardziej socjalny, rekompensujący utratę źródła utrzymania. Nie oznacza to jednak, że prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych nie może zostać wyłączone na podstawie przepisów innych ustaw. Taka sytuacja ma miejsce w przypadku górników korzystających ze świadczenia górniczego przyznanego na podstawie ustawy z 28 listopada 2003 r. o restrukturyzacji górnictwa w latach 2003-2006. W myśl art. 8 ust. 3 tej ustawy, pracownikowi przedsiębiorstwa górniczego korzystającemu, między innymi, z uprawnień osłonowego – świadczenia górniczego nie przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W ustawie o restrukturyzacji górnictwa z 2003 r. postanowiono, że świadczenia osłonowe przyznane na podstawie ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. są wypłacane na dotychczasowych zasadach (art. 45 ust. 1), co dotyczy urlopu górniczego ale nie ingeruje w prawo do odprawy.

Prawo do odpraw będące przedmiotem sporu w tej sprawie należy ocenić – jak powiedziano - na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r., gdyż pod jej rządami doszło do rozwiązania stosunków pracy z powodami. W wyroku z dnia 14 czerwca 2006 r. (I PK 249/05 OSNP 2007 nr 13-14, poz. 184) Sąd Najwyższy podkreślił, że skoro odprawa pieniężna z tytułu utraty zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracownika przysługuje w dacie rozwiązania stosunku pracy, o uprawieniu tym decyduje stan prawny obowiązujący w tej dacie. Powodowie powołują się na przepis art. 28 ust. 2 ustawy, zgodnie z którym pracownikom, których stosunki pracy ulegną rozwiązaniu poczynając od dnia

wejścia w życie ustawy, w następstwie postępowań, o których mowa w ust. 1 (a więc postępowań trwających w dniu wejścia w życie ustawy dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych z 1989 r.), przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, chyba że odprawa pieniężna przysługująca na podstawie ustawy z 2003 r. jest dla nich korzystniejsza. Przepis ten nie podlega rozważaniu w tej sprawie, gdyż rozwiązanie stosunków pracy z powodami nie nastąpiło w następstwie postępowań wszczętych na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych z 1989 r. Przebywanie na urlopie górniczym nie może być zaliczone do postępowania wszczętego (toczącego się) na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych.

W ustawie o zwolnieniach grupowych z 2003 r. prawo do odprawy zostało powiązane zasadniczo z rozwiązaniem stosunku pracy „w ramach grupowego zwolnienia”, czyli w warunkach określonych w art. 1 ustawy. Podano w nim liczby pracowników zwalnianych w okresie nieprzekraczającym 30 dni właściwe dla ustalenia grupowego zwolnienia. Do liczb tych wlicza się – w myśl art. 1 ust. 2 – pracowników, z którymi rozwiązano stosunki pracy na podstawie porozumienia stron z inicjatywy pracodawcy, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Inicjatywa pracodawcy w zawarciu porozumienia rozwiązującego stosunek pracy ma znaczenie tylko w tym kontekście (ustalenia, czy dokonane zwolnienia mają charakter grupowy). Nie ma znaczenia dla prawa do odprawy, należnej w przypadku tak zwanego zwolnienia indywidualnego, o którym jest mowa w art. 8 ust. 1 ustawy. W przypadku rozważania prawa do odprawy należnej nie w okolicznościach zwolnień grupowych (przy zwalnianiu mniejszej liczby osób) istotna jest nie inicjatywa zawarcia porozumienia stron stosunku pracy rozwiązującego ten stosunek lecz to, jakie przyczyny uzasadniały rozwiązanie, a mianowicie, czy były to przyczyny niedotyczące pracownika i – jeżeli tak było – to, czy stanowiły one wyłączny powód uzasadniający zawarcie porozumienia. Tymczasem Sąd Okręgowy większą wagę przywiązał do braku inicjatywy pracodawcy w rozwiązaniu stosunków pracy, braku obaw utraty pracy przez pracowników, korzyści jakie oni osiągnęli a nie dokonał stanowczego ustalenia jakie były „powody” zawarcia porozumień rozwiązujących umowy o pracę, czy powody te można zaliczyć do

niedotyczących pracowników i – jeżeli tak - to czy one wyłącznie uzasadniały zawarcie porozumienia.

Sąd Okręgowy rozważał zasadność zgłoszonych roszczeń w aspekcie celów ustaw o zwolnieniach grupowych. Stwierdził, że obawy powodów związane ze spodziewanym wydłużeniem okresu pracy koniecznego do nabycia prawa do urlopu górniczego (przez wyłączenie z niego okresów służby wojskowej i absencji chorobowej), które w jego ocenie motywowały ich do skorzystania z urlopu górniczego nie mogą uzasadniać prawa do odprawy. Sąd Okręgowy rozważając przyczyny rozwiązania stosunków pracy sięga bezpodstawnie do przyczyn skorzystania przez powodów z urlopów górniczych. Rozwiązanie umów o pracę było powiązane z zakończeniem urlopu górniczego, bo warunkiem jego przyznania było wyrażenie zgody przez pracownika na rozwiązanie umowy z dniem zakończenia urlopu. Nie można stąd jednak wnioskować, że przyczyny skorzystania z urlopu są przyczynami rozwiązania stosunku pracy. Motywy ubiegania się powodów o urlop są obojętne dla oceny ich prawa do odprawy. Powiązanie czasowe ustania stosunku pracy z zakończeniem urlopu służyło jedynie zapewnieniu zmniejszenia zatrudnienia z tym dniem, skoro pracownik wyrażając zgodę na rozwiązanie umowy o pracę niejako zrzekał się powrotu do pracy po zakończeniu urlopu. Powtórzyć trzeba raz jeszcze, że dla oceny prawa powodów do odpraw znaczenie ma to, jakie powody stanowiły uzasadnienia zawartych porozumień o rozwiązaniu umów o pracę i czy dotyczyły one pracowników. Natomiast cel odprawy przysługującej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. jest – jak już powiedziano – odmienny od tego, jakie wynikał z poprzednio obowiązującej ustawy z 1989 r. Sąd Okręgowy nie rozważał zastosowania w sprawie art. 8 k.p. czynił to Sąd Rejonowy. Zarzut naruszenia art. 8 k.p. podniesiony w skardze kasacyjnej nie mógł być zatem przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego.

Natomiast zarzut naruszenia art. 18<sup>3a</sup> k.p. nie mógł być rozważany, gdyż nie został dostatecznie sprecyzowany (skarżący nie podał, której jednostki redakcyjnej dotyczy, jakiego rodzaju dyskryminacji i jakiej przesłanki).

Z tych przyczyn zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.).