

**Wyrok z dnia 20 października 1998 r.**

**I PKN 370/98**

**Do odwołania pracownika ze stanowiska w trybie art. 70 § 3 KP z przyczyn wskazanych w art. 52 lub 53 KP stosuje się przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, niezależnie od tego czy przyczyny te rzeczywiście istniały.**

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Adam Józefowicz, Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 października 1998 r. sprawy z powództwa Zdzisława K. przeciwko [...] Zakładom Wyrobów Papierowych Spółce Akcyjnej o ekwiwalent za urlop, odprawę, nagrodę z zysku, wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, wyrównanie zasiłku chorobowego, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 30 grudnia 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

### **U z a s a d n i e**

W imieniu powoda Zdzisława K. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 30 grudnia 1997 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieście - Sądu Pracy z dnia 3 czerwca 1997 r. [...].

Powód Zdzisław K. domagał się od [...] Zakładów Wyrobów Papierniczych SA w W. zasądzenia świadczeń z tytułu: 1. trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 5.675,91 zł z odsetkami od wymagalności poszczególnych roszczeń; 2. nagrody z zysku za okres od stycznia do maja 1994 r. w kwocie 864,62 zł; 3. odsetek od kwoty: 10.641,08 zł od 14 maja 1994 r., 3.616,48 zł od 3 kwietnia 1995 r. i od kwoty 3.815,48 zł od 3 kwietnia 1995 r. do dnia zapłaty. Nadto dochodził zasądzenia do-

datkowej kwoty 710,74 zł tytułem opóźnienia w wypłacie sześciomiesięcznej odprawy.

Sąd Pracy zasądził od strony pozwanej na jego rzecz kwotę 864,62 zł (wraz z odsetkami) tytułem nagrody z zysku za okres od stycznia do maja 1994 r. oraz odsetki za zwłokę w wypłacie: sześciomiesięcznej odprawy, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 1994 r. i 1995 r., jak również odsetki należne od kwot, o które winien być zwiększony zasiłek chorobowy. W pozostałym zakresie powództwo oddalił. Rozstrzygnięcie Sąd Pracy oparł na następujących ustaleniach faktycznych. Powód zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę od 16 września 1982 r., początkowo jako zastępca dyrektora do spraw ekonomicznych, a od 21 listopada 1990 r. jako dyrektor powołany uchwałą Rady Pracowniczej. Stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 52 KP.

Uchwałą Rady Pracowniczej strony pozwanej (z dnia 30 marca 1994 r. [...]) z dniem 30 marca 1994 r. zawieszono powoda w czynnościach dyrektora na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze zm.). Kolejną uchwałą tejże Rady z dnia 13 maja 1994 r. [...] odwołano powoda z dniem jej podjęcia ze stanowiska dyrektora na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, zaś uchwałą [...] z dnia 30 maja 1994 r. rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Przez 270 dni, a to w okresie od dnia 10 maja 1994 r. do 2 lutego 1995 r., powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego od pracy.

Sąd Pracy we Wrocławiu wyrokiem z dnia 6 września 1995 r. [...], uznając za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 KP, zasądził odszkodowanie od strony pozwanej na rzecz powoda w kwocie 5.320,50 zł, stanowiące równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda. Wynagrodzenie to od lutego do kwietnia 1994 r. wynosiło 1.773,50 zł miesięcznie. U strony pozwanej obowiązuje regulamin tworzenia i podziału funduszu nagród z zysku. Powodowi takiej nagrody za okres od stycznia do maja 1994 r. nie wypłacono, uznając, iż utracił on prawo do nagrody ze względu na rozwiązanie z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 KP, tj. z jego winy. W dniu 27 lutego 1996 r. strona pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy, z którego wynikało, iż stosunek pracy został z nim rozwiązany na podstawie art. 70 § 3 KP w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, ponieważ został odwołany ze stanowiska w związku z upływem pobierania zasiłku cho-

robotowego. Stwierdzenie takie zostało umieszczone również w świadectwie pracy, wystawionym w dniu 19 marca 1996 r.

Strona pozwana przelała na konto powoda w dniu 3 kwietnia 1996 r. kwoty: 1. 2.857,16 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy; 2. 8.406,45 zł tytułem odprawy, a w dniu 15 kwietnia 1996 r. kwotę 3.014,23 zł tytułem 25% wyrównania zasiłku chorobowego. Kwoty te zostały wypłacone powodowi po odliczeniu podatku.

Uwzględniając powyższe ustalenia Sąd Pracy uznał żądanie powoda za słuszne co do zasady. Na skutek rozwiązania z powodem umowy o pracę z powodu odwołania go ze stanowiska dyrektora na podstawie art. 70 § 3 KP w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, nie utracił on prawa do nagrody z zysku. Sąd Pracy wskazał również, iż taki sposób rozwiązania umowy o pracę widnieje w świadectwie pracy, które powód otrzymał i nie zgłaszał zastrzeżeń co do jego treści. Ponadto Sąd Pracy podkreślił, iż powodowi należą się odsetki ustawowe za zwłokę w wypłacie ekwiwalentu za urlop, odprawy oraz wyrównania zasiłku chorobowego, albowiem kwoty z tych tytułów strona pozwana przelała na konto powoda odpowiednio w dniach 3 kwietnia i 15 kwietnia 1996 r. Wobec cofnięcia pozwu i zrzeczenia się roszczenia przez powoda w części dotyczącej zasądzenia odsetek od różnicy między kwotami brutto a netto wypłaconego powodowi zasiłku chorobowego Sąd Pracy umorzył postępowanie w oparciu o art. 355 § 1 KPC w związku z art. 203 § 1 KPC.

Rozpoznając apelację powoda, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w szczególności stwierdził, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził bardzo szerokie postępowanie dowodowe, poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne zgodne z zebrany materiałem dowodowym. W konsekwencji wydał wyrok odpowiadający prawu i uzasadnił go zgodnie z wymogami art. 328 KPC. Ocena zebranego materiału dowodowego jest spójna, logiczna i nie przekracza granic zakreślonych przez art. 233 KPC. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podzielił w całej rozciągłości wywody i motywy zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Bezsporne jest w sprawie, że prawomocnym wyrokiem z dnia 6 września 1995 r. [...] Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia-Sądu Pracy zasądzone zostało odszkodowanie na zasadach określonych w art. 56 KP i 58 KP (przy uwzględnieniu art. 60 KP), bowiem strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 KP. Z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Pracy w niniejszej sprawie wynika, iż po uprawomocnieniu

się wyroku z 6 września 1995 r. (zasądzającego na rzecz powoda odszkodowanie) strona pozwana wydała powodowi świadectwo pracy, z którego jednoznacznie wynikało, iż stosunek pracy został z nim rozwiązany na skutek odwołania ze stanowiska w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, bowiem był on niezdolny do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż okres pobierania zasiłku chorobowego, tj. 270 dni. Powód otrzymał to świadectwo, nie zgłaszał jednak żadnych zastrzeżeń do jego treści mimo pouczenia go o możliwości i sposobie sprostowania świadectwa pracy. Wprawdzie pisemnego odwołania ze stanowiska na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP powód nie otrzymał, „jednakże nie skorzystał z uprawnienia jakie przysługiwało mu, tj. odwołania w przypadku uznania rozwiązania stosunku pracy niezgodnie z przepisami. Należy zatem uznać, iż powód na wskazany sposób ustania stosunku pracy wyraził zgodę”. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wywiódł ponadto, że zgodnie z treścią art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP pracodawca może (a więc zależy to tylko od woli pracodawcy) umowę o pracę bez wypowiedzenia rozwiązać, jeżeli niezdolność pracownika wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy). Brak podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 KP - jak to stwierdził Sąd Pracy w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 września 1995 r. - „nie oznacza, iż rozwiązanie umowy o pracę musiało nastąpić za wypowiedzeniem”. Pozwany bowiem korzystał do dnia 2 lutego 1995 r. przez 270 dni ze zwolnienia lekarskiego, co dało stronie pozwanej możliwość skorzystania z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie zaś z treścią art. 70 KP pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie odwołany ze stanowiska, przy czym odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 KP. Prawidłowo więc Sąd pierwszej instancji uznał, iż w zaistniałym stanie faktycznym strona pozwana mogła rozwiązać z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 70 § 3 w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP uznając, iż data ustania stosunku pracy był dzień 2 lutego 1995 r., gdyż w tym dniu upłynął 270 dzień zwolnienia lekarskiego.

W kasacji postawione zostały zarzuty naruszenia: 1. przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP w związku z art. 70 § 3 i art. 72 § 1 KP „przez przyjęcie, że z powodem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu upływu okresu zasiłkowego”,

2. przepisów „art. 56-62 KC w związku z art. 53 § 1 pkt b KP i w związku z art. 244 KPC przez przyjęcie, że wpisanie w świadectwie pracy art. 53 § 1 pkt b KP jako sposobu rozwiązania umowy jest skutecznym oświadczeniem woli”, 3. art. 481 § 1 KC w związku z art. 300 KP „przez przyjęcie, że pozwany nie opóźnił się z zapłatą sześciomiesięcznej odprawy i ekwiwalentu za urlop” oraz 4. zarzut „naruszenia przepisów procedury przez przyjęcie za podstawę do wyliczenia należnych kwot niższej niż została przyznana przez pozwanego w jego piśmie procesowym z dnia 24 kwietnia 1997 r. oraz która wynika z treści świadectwa pracy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie, jakkolwiek uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie jest w pełni prawidłowe. W istocie przyjęto w nim bowiem ten sposób rozumowania, który przedstawiony został w kasacji - i który jest błędny - a dotyczy wykładni art. 70 KP. W uzasadnieniu kasacji pisze się, że skutkiem wyroku zasądającego odszkodowanie na rzecz powoda było jego „skuteczne odwołanie z funkcji dyrektora”. „Odwołanie pracownika powołanego jest równoznaczne z wypowiedzeniem mu umowy o pracę (art. 70 § 2 KP przed 2 czerwca 1996 r.). Odwołanie powoda nastąpiło w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności, tj. w czasie, gdy przebywał od dnia 10 maja 1994 r. na zwolnieniu lekarskim. Po myśli art. 72 § 1 KP bieg okresu wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie okresu nieobecności. A ponieważ powód, co jest bezsporne, przebywał na zwolnieniu 270 dni, to od dnia 3 lutego 1995 r. rozpoczyna się bieg okresu wypowiedzenia”. W myśl art. 70 § 3 KP odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 KP. W przepisie tym idzie o przyczyny, które stanowiły motyw dokonanego odwołania ze stanowiska, bez względu na to, czy w następstwie ich weryfikacji przez sąd zostaje ustalone, czy w rzeczywistości miały one miejsce. Tak jak brak przyczyn z art. 52 lub 53 KP przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie powoduje, że czynność ta staje się nieważna ani też nie „przekształca się” w wypowiedzenie umowy o pracę, tak i w przypadku odwołania dokonanego na podstawie (z powołaniem się) art. 52 lub 53 KP nie można przyjmować, iż nie jest ono równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia i nie powoduje skutku w postaci natychmiastowego roz-

wiązania stosunku pracy czy też, że staje się ono równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Do odwołania dokonanego z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 KP, stosuje się przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, z których wynika, iż skuteczność tej czynności nie zależy od tego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna w rzeczywistości miała miejsce. Inne - przyjęte w zaskarżonym wyroku oraz w uzasadnieniu kasacji - podejście do tej kwestii prowadzi do korzystniejszego w pewnym zakresie ukształtowania sytuacji prawnej pracownika zatrudnianego na podstawie powołania, niż pracownika, który zawarł umowę o pracę, a przecież celem regulacji z art. 68-72 KP jest zasadniczo wyłączenie stabilizacji zatrudnienia osób powoływanych na stanowiska, a więc potraktowanie ich w tym zakresie w sposób dla nich mniej korzystny. W razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy z osobą powołaną na podstawie art. 52 lub 53 KP przysługuje jej odszkodowanie (w sposób niewątpliwy, choć pośredni wynika to z art. 69 pkt 2 lit. b KP). Oznacza to tym samym, iż ustawodawca zakłada, że odwołanie, które jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, może być wadliwe, przy czym wadliwość ta może także polegać na tym, iż brak jest w istocie przyczyn z art. 52 lub 53 KP. Tak też kwestia ta została rozstrzygnięta przez Sąd Pracy w wyroku z 6 września 1995 r., co tym samym oznacza, iż Sąd ten uznał, że odwołanie powoda było równoznaczne z rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Gdyby bowiem Sąd ten przyjął, że odwołanie powoda było równoznaczne z wypowiedzeniem mu umowy o pracę - jak chce tego kasacja - to jego żądania w tym zakresie powinny zostać oddalone, gdyż do pracowników powoływanych nie mają zastosowania przepisy regulujące rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o odszkodowaniu przewidzianym w razie wypowiedzenia umowy o pracę (a także o bezskuteczności wypowiedzeń oraz o przywróceniu do pracy - art. 69 KP). Z wyroku Sądu Pracy z 6 września 1995 r. - którego prawomocność nie jest przez nikogo kwestionowana - orzekającego o odszkodowaniu na rzecz powoda wypływa wniosek, iż zawiera on w sobie równocześnie stwierdzenie, że w następstwie odwołania powoda ze stanowiska doszło do niezwłocznego rozwiązania jego stosunku pracy, w przeciwnym razie zasądzenie odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (a więc także gdy w konkretnym przypadku brak jest przyczyny wskazanej w art. 52 lub 53 KP) byłoby bezpodstawne. Warunkiem zasądzenia roszczeń jest w tym przypadku „rozwiązanie” umowy o pracę, do którego

dochodzi także w przypadku braku przyczyny wskazanej w art. 52 lub 53 KP. O rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia czy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony można mówić, jeżeli następują z przyczyn wskazanych przez ustawę, ale to nie znaczy, iż brak tych przyczyn przekreśla istnienie tych czynności oraz skutku, który wywołują (rozwiązania stosunku pracy). O ich istnieniu decyduje wola pracodawcy, który uważa, iż wymagane przyczyny istnieją, a nie „obiektywne” występowanie przyczyn. Brak wymaganych przyczyn oznacza jedynie, że dokonana czynność prawna jest wadliwa; rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest sprzeczne z przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 1 KP), a wypowiedzenie umowy o pracę jest „nieuzasadnione” (art. 45 § 1 KP). Tak też należy pojmować występujący w art. 70 § 3 KP zwrot „jeżeli odwołanie nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53”. W myśl art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) pracownikowi, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1, przysługuje odprawa pieniężna. Odprawa ta przysługuje przy tym także wtedy, gdy przyczyna wymieniona w tym przepisie wprawdzie nie wystąpiła, ale zakład pracy rozwiązał stosunek pracy powołując się na nią, czy też pozostając w błędnym przeświadczeniu, iż ona istnieje. Pogląd ten potwierdza ogólniejszą tezę, że w przepisach regulujących problematykę rozwiązywania stosunków pracy pod pojęciem „odwołania (wypowiedzenia, rozwiązania bez wypowiedzenia) następującego z określonych przyczyn” ustawodawca pojmuje przyczyny, którymi kieruje się strona (artykułując je w jakiś sposób), dokonując czynności prawnej, nawet jeżeli - zwłaszcza skutkiem błędnej oceny co do ich wystąpienia czy kwalifikacji przez stronę - w istocie brak ich w konkretnym przypadku. Pracownikom powoływanym na stanowisko nie przysługują roszczenia „restytucyjne” (o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy), natomiast w razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 70 § 3 KP służy im odszkodowanie za „utracony” okres wypowiedzenia (w myśl art. 58 odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia), stąd też domaganie się - jak czyni to powód - dodatkowo wynagrodzenia za okres („utracony”) wypowiedzenia jest nieuzasadnione także z celowościowego i funkcjonalnego punktu widzenia.

Rozwiązanie stosunku pracy z powodem - co wynika z art. 70 § 1 KP i znalazło potwierdzenie w wyroku Sądu Pracy zasądającym na jego rzecz odszkodowanie (Sąd ten bowiem uznał, że rozwiązano z nim stosunek pracy z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, w przeciwnym razie nie mógłby zasądzić odszkodowania na podstawie art. 58 w związku z art. 56 § 1 KP) - nastąpiło z chwilą odwołania go ze stanowiska, które było równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a to oznacza, iż chybiony jest zarzut kasacji, że doszło do naruszenia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP (w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku błędnie powoływanego jako „art. 53 § 1 pkt 6”, a w kasacji jako „art. 53 § 1 pkt b KP”) w związku z art. 70 § 3 KP i art. 72 § 1 KP. Wbrew mylnym twierdzeniom uzasadnienia zaskarżonego wyroku stosunek pracy powoda nie rozwiązał się na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, gdyż został wcześniej rozwiązany w wyniku wadliwego odwołania go ze stanowiska. Z ustaleń Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie wynika zaś, że po wydaniu wyroku przez Sąd Pracy w dniu 6 września 1995 r. strony zawarły jakiś nowy stosunek pracy. Nie twierdzi tego także kasacja. Także mylne przeświadczenie strony pozwanej, że łączy ją stosunek pracy z powodem nie oznacza, iż złożyła oświadczenie woli o nawiązaniu nowego stosunku pracy. Skoro stosunek pracy powoda nie rozwiązał się na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, to przepis ten nie mógł zostać naruszony. Ponadto, skoro rozwiązanie nastąpiło w trybie niezwłocznym, to nie mógł zostać naruszony art. 72 § 1 KP. Zarzut naruszenia art. 70 § 3 KP jest zaś nietrafny, gdyż oparty jest na opacznym rozumieniu tego przepisu i bezzasadnym przyjęciu, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło na podstawie art. 70 § 2 KP, a nie na podstawie art. 70 § 3 KP. W konsekwencji tego nietrafne są także zarzuty dotyczące naruszenia art. 56-62 KC w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b i w związku z art. 244 KPC. Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> KP (dodanym przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw - Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Regułę tę należało stosować także w stanie prawnym obowiązującym przed zmianą dokonaną przez ustawę z 2 lutego 1996 r. Nie oznacza to jednak, że błędne



wskazanie w świadectwie pracy powoda sposobu (przyczyny) rozwiązania z nim stosunku pracy, z jednej strony może być potraktowane jako czynność rozwiązująca jego stosunek pracy, co słusznie kwestionuje kasacja, a z drugiej jednakże strony nie uzasadnia roszczeń, jakich dochodzi powód. Skoro bowiem jego stosunek pracy rozwiązał się w trybie niezwłocznym na podstawie art. 70 § 3 KP z przyczyn wskazanych w art. 52 KP, to nie mógł się rozwiązać w późniejszym czasie na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP (nie może się rozwiązać stosunek pracy, który już nie istnieje).

Pozostałe zarzuty kasacji zostały pominięte przez Sąd Najwyższy z przyczyn natury „formalnej”. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji (art. 393<sup>11</sup> KPC). Granice te wyznaczone są zaś głównie przez przytoczone w niej podstawy, przez które rozumie się wskazane w niej konkretne przepisy prawa materialnego lub procesowego (zdaniem skarżącego niewłaściwie zinterpretowane lub zastosowane) oraz ich uzasadnienie (art. 393<sup>3</sup> KPC). Wymagania tego nie spełnia zawarty w kasacji powoda zarzut „naruszenia przepisów procedury” bez wskazania o jakie konkretnie przepisy postępowania idzie skarżącemu. Zarzut ten nie mógł więc stać się przedmiotem merytorycznej analizy w ramach postępowania kasacyjnego. Ponadto brak wskazania jako podstawy kasacji zarzutu naruszenia przepisów postępowania (poza art. 244 KPC, który jednakże dotyczy tylko kwestii świadectwa pracy) oznacza, iż w postępowaniu kasacyjnym Sąd Najwyższy nie może przyjąć tych stwierdzeń dotyczących stanu faktycznego sprawy, które sugerowane są przez pozwanego. W szczególności dotyczy to jakoby błędnego wyliczenia kwot należnych powodowi. Oznacza to także, iż merytorycznemu rozpoznaniu nie mógł zostać poddany zarzut naruszenia art. 481 § 1 KC w związku z art. 300 KP, gdyż - jak można się domyślać - oparty został na odmiennej niż przyjęta w zaskarżonym wyroku ocenie elementów stanu faktycznego sprawy. Ponadto uzasadnienie tego zarzutu jest w kasacji tak lakoniczne i nieczytelne, iż usprawiedliwia wniosek, że w istocie nie został on uzasadniony, czego wymaga art. 393<sup>3</sup> KPC i tym samym jest to w gruncie rzeczy zarzut poza granicami kasacji podlegającej merytorycznemu rozpoznaniu.

Z powyższych względów, mając na uwadze, że zaskarżony wyrok mimo częściowo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====