

Wyrok z dnia 20 lipca 2000 r.

I PKN 748/99

Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o pracownikach korzystających z jej obrony (art. 30 ust. 2¹ zdanie pierwsze ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854), zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z tą organizacją, także w zakresie uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej tej organizacji (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 lipca 2000 r. sprawy z powództwa Jolanty B. przeciwko Przedsiębiorstwu Turystyczno-Handlowemu „T.” Spółce Akcyjnej w P.T. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 18 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z 5 marca 1999 r. [...] przywrócił powódkę Jolantę B. do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie Turystyczno-Handlowym „T.” SA w P.T. na dotychczasowych warunkach oraz zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (za okres od 1 grudnia 1998 r. do chwili podjęcia przez nią pracy), w wysokości po 640 złotych miesięcznie z dodatkami, pomniejszone o wartość otrzymanej odprawy pieniężnej i zasiłku chorobowego, pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy u pozwanego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego pracodawcy

od 1988 r., w tym od 1994 r. na stanowisku specjalisty do spraw kadr i płac. Pismem z 31 sierpnia 1998 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę ze skutkiem na 30 listopada 1998 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy zgodnie z art. 10 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.). Związek zawodowy – NSZZ Pracowników PTH „T.” SA – pismem z 31 sierpnia 1998 r. powiadomił Zarząd pozwanej Spółki, że powódka nie zwracała się do tego związku o obronę jej interesów jako pracownika. Powódka dopuściła się w swojej pracy pewnych uchybień. Dotyczyły one niewłaściwego wypełniania świadczeń pracy i ich doręczania zwalnianym pracownikom oraz przygotowania pism o ukaraniu pracownika bez wskazania wymierzonej kary. Pozwana Spółka zawarła z wierzycielami ugodę bankową, zgodnie z którą podlegała restrukturyzacji. W jej ramach konieczna okazała się likwidacja pewnych stanowisk pracy. Stanowisko powódki zostało zlikwidowane na mocy uchwały Zarządu Spółki z 31 sierpnia 1998 r. - w miejsce dwóch stanowisk: specjalisty do spraw kadr i płac oraz specjalisty do spraw organizacyjnych utworzone zostało jedno stanowisko specjalisty do spraw organizacyjnych, kadr i płac. W tych okolicznościach wypowiedziano powódce umowę o pracę. W pozwanej Spółce działały i działają dwa związki zawodowe: NSZZ Pracowników PTH „T.” SA i Związek Zawodowy Pracowników Hotelowych PTH „T.” SA – Hotel „M.” w T.M., który powstał w marcu 1998 r. Powódka była członkiem zarządu tego drugiego związku. Zarząd Spółki został poinformowany o jego powstaniu, ale nie uzyskał listy jego członków, pomimo dwukrotnego wystąpienia o to do zarządu związku. Związek zawodowy nie udzielił informacji, ponieważ obawiał się szykanowania swoich członków przez pracodawcę. Pracodawca wiedział jednak o przynależności powódki do tego związku, ponieważ Zarząd pozwanej Spółki otrzymał wypis z rejestru związków zawodowych, który zawierał informację o składzie zarządu związku, a nazwisko powódki – jako członka zarządu związku - figurowało w tym wypisie. Strona pozwana nie знаła natomiast pełnej listy członków tego związku, ponieważ jego zarząd – wbrew obowiązującym regulacjom prawnym – nie udzielił pracodawcy informacji o członkach.

Sąd Rejonowy uznał, że zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych stosunek pracy powódki, która była członkiem zarządu związku, podlegał szczególnej ochronie. Jeżeli pracodawca zamierzał wypowiedzieć powódce umowę o pracę,

powinien był uzyskać na to zgodę zarządu związku zawodowego. W sytuacji, gdy przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy, pracodawca miał obowiązek zawiadomić o swoim zamiarze zarząd związku zawodowego, który w terminie 14 dni mógł wnieść sprzeciw zgodnie z art. 10 ust. 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Z kolei zgodnie z art. 10 ust. 4 tej ustawy wobec powódki jako osoby, której stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie, pracodawca mógł zastosować jedynie wypowiedzenie warunków pracy i płacy, czyli zaproponować inne stanowisko w miejsce likwidowanego, nie mógł natomiast dokonać wypowiedzenia definitywnego. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem art. 10 ust. 3 i 4 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Z tej przyczyny Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 KP przywrócił powódkę do pracy, zaś na podstawie art. 47 KP zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, pomniejszone o pobraną przez powódkę odprawę pieniężną i zasiłek chorobowy.

W wyniku apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z 18 czerwca 1999 r. [...] zmienił wyrok Sądu Pracy i oddalił powództwo. W apelacji pozwana Spółka zarzuciła naruszenie prawa materialnego - art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 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 oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 30 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234, ze zm.), a także kwestionowała ustalenia faktyczne.

Sąd Okręgowy dokonał ustaleń faktycznych odmiennych od ustaleń Sądu Rejonowego, a w następstwie tego odmiennej oceny materialnoprawnej ustalonych faktów. Na podstawie zeznań członka Zarządu pozwanej Spółki Jacka S., członka zarządu związku zawodowego Anny A. oraz wypisu z rejestru związków zawodowych z 26 marca 1998 r. Sąd Okręgowy ustalił, że pracodawca nie wiedział, iż powódka jest członkiem zarządu związku zawodowego, bowiem w wypisie z rejestru związków zawodowych dostępnym pracodawcy nie figurowało nazwisko powódki jako członka zarządu. Postępowanie dowodowe nie wykazało, żeby pracodawcy znana była treść wypisu z rejestru związków zawodowych z 25 czerwca 1998 r., w którym było wymienione nazwisko powódki. Na początku sierpnia 1998 r. – czyli przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę - wykreślono w sądzie rejestrowym powódkę jako członka zarządu NSZZ „Solidarność”. O tym, że powódka była członkiem komisji rewizyjnej zakładowej Komisji NSZZ „Solidarność”, pracodawca

dowiedział się już po rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Niesporne między stronami było, że zarząd związku zawodowego, którego członkiem była powódka, wbrew obowiązki wynikającemu z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie przekazał Zarządowi pozwanej Spółki – pomimo dwukrotnego wystąpienia o to – listy członków związku, w tym członków zarządu związku jako pracowników podlegających szczególnej ochronie. Postępowanie dowodowe nie wykazało, że Zarząd Spółki wiedział, że powódka jest członkiem władz związku. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie nastąpiło zatem z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych ani przepisów art. 10 ust. 3 i 4 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Z chwilą, gdy pracodawca (Zarząd pozwanej Spółki) wypełnił obowiązek wynikający z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych i nie otrzymał informacji od zarządu związku o członkach tego związku, przestał ponosić negatywne konsekwencje braku uzyskania zgody zarządu związku na wypowiedzenie umowy. Pracodawca nie może w takiej sytuacji ponosić konsekwencji nieprawidłowego działania zarządu związku (braku odpowiedzi na swoje wystąpienie) i być narażonym na zarzut braku konsultacji (braku uzyskania zgody) przy wypowiedaniu umów o pracę członkom tego związku lub członkom władz tego związku. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie nastąpiło z naruszeniem przepisów o konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi, a wobec faktu, że przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy powódki, uznał także, że wypowiedzenie było uzasadnione (art. 45 KP).

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka. Kasację oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 30 § 4 KP, art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 28 sierpnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. W uzasadnieniu kasacji powódka dodatkowo zarzuciła naruszenie art. 8 KP. Skarżąca podniosła, że w chwili wypowiedzenia jej umowy o pracę była pod ochroną przewidzianą w art. 32 ustawy o związkach zawodowych jako członek władz statutowych zakładowej organizacji związkowej. Odmowa ochrony działacza związkowego narusza, zdaniem skarżącej, wskazane w kasacji przepisy prawa materialnego. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa (co należy potraktować jako wniosek o oddalenie apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Pracy) ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i

przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), przy czym granice te wyznaczają przede wszystkim podstawy kasacyjne (art. 393¹ KPC), a w ich ramach zarzuty naruszenia konkretnie wskazanych przepisów prawa. W rozpoznawanej sprawie kasację oparto wyłącznie na podstawie naruszenia prawa materialnego, co oznacza, że nie zostały w niej skutecznie zakwestionowane – poprzez zarzut naruszenia przepisów postępowania dotyczących prowadzenia postępowania dowodowego i oceny jego wyników – dokonane przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne. W takiej sytuacji Sąd Najwyższy był związany przy rozpoznawaniu kasacji ustalonym stanem faktycznym stanowiącym podstawę wydania zaskarżonego wyroku, co oznacza, że ustalenia te były miarodajne (wiążące) dla oceny prawidłowości zastosowania prawa materialnego.

Jednocześnie pozbawiona doniosłości jest zawarta w uzasadnieniu kasacji argumentacja odwołująca się do tego, że ustalenia Sądu Okręgowego „pozostają w sprzeczności z zebrany materiał dowodowy”, że Sąd ten „nie uwzględnił wykazanego w postępowaniu dowodowym faktu”, że prawdziwą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką nie była likwidacja jej stanowiska pracy, lecz jej przynależność do związku zawodowego, że przyczyny zwolnienia powódki wskazane przez pracodawcę „nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym”, a inne twierdzenia pozwanego – co do znajomości składu osobowego władz związku zawodowego – były nieprawdziwe. Tego rodzaju argumentacja, której nie towarzyszył odpowiednio skonstruowany zarzut naruszenia przepisów postępowania, była pozbawiona racji i nie mogła stanowić przedmiotu merytorycznych rozważań Sądu Najwyższego.

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy – którego skarżąca skutecznie nie zakwestionowała - kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 30 § 4 KP. Przepis ten stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Przyczyna wy-

powiedzenia powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w taki sposób, aby miał możliwość podjęcia obrony w celu skutecznego podważenia prawdziwości tej przyczyny. Oświadczenie pozwanego pracodawcy z 31 sierpnia 1998 r. wskazywało przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę, była nią likwidacja stanowiska pracy zgodnie z art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Było to wskazanie konkretnej przyczyny wypowiedzenia, pozwalające powódce na podjęcie obrony i kwestionowanie prawdziwości tej przyczyny w procesie przed Sądem Pracy wszczętym w wyniku jej odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie pracodawca podał powódce wystarczająco skonkretyzowaną przyczynę wypowiedzenia (likwidację stanowiska pracy), czym wypełnił w sposób odpowiedni i wystarczający ciążący na nim obowiązek wynikający z art. 30 § 4 KP. Sąd Okręgowy nie dokonał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku szczegółowej oceny prawnej dotyczącej tego, czy wypowiedzenie powódce umowy o pracę zawartej na czas nie określony spełniało warunek formalny wskazany w art. 30 § 4 KP. Szczegółowe rozważanie tego zagadnienia nie było konieczne, ponieważ powódka nie kwestionowała w toku procesu formalnej strony oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, lecz prawdziwość tej przyczyny. Wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zawartych na czas nie określony, spełniało wymagania art. 30 § 4 KP, a kasacja bezpodstawnie zarzuca Sądowi Okręgowemu błędną wykładnię tego przepisu.

Skarżącej chodzi w istocie o wykazanie, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było nieuzasadnione, ponieważ „likwidacja stanowiska kadrowej (specjalisty do spraw kadr i płac) przy 100-osobowej załodze i przekazanie jej obowiązków innym niewykwalifikowanym pracownikom, było zabiegiem sztucznym, sprzecznym z potrzebami zakładu pracy i niecelowym”. Istota zawartego w kasacji zarzutu naruszenia art. 30 § 4 KP sprowadza się zatem do kwestionowania stanowiska Sądu Okręgowego co do tego, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione. Powódka podważa zatem zasadność (prawdziwość, rzeczywistość) przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę. Jednocześnie jednak kasacja nie zawiera zarzutu naruszenia art. 45 § 1 KP albo art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., a to oznacza, że przy związaniu Sądu Najwyższego granicami kasacji (art. 393¹¹ KPC) nie jest możliwe rozważanie, czy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę (likwidacja stanowiska pracy) była prawdziwa (rzeczywista). Wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jest formalnym elemen-

tem instytucji wypowiedzenia umowy o pracę. Nie można utożsamiać – jak czyni to kasacja – zasadności przyczyny wypowiedzenia z samym jej podaniem (opisaniem) w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu. Czym innym bowiem jest formalne wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 KP), a czym innym merytoryczna zasadność wskazanej przyczyny (art. 45 § 1 KP).

Nie są również uzasadnione zarzuty naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 10 ust. 4 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Pierwszy z tych przepisów stanowi, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Drugi z kolei przewiduje, że pracownikom, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem z mocy przepisów Kodeksu pracy lub przepisów szczególnych, pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy, jeżeli z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. Nie ulega wątpliwości, że art. 10 ust. 4 dotyczy pracowników podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że powódka była członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej - Związku Zawodowego Pracowników Hotelowych Przedsiębiorstwa Turystyczno-Handlowego „T.” SA w P.T. - Hotel „M.” w T.M. Oznacza to, że - co do zasady - powódka podlegała szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Jednocześnie z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że pracodawca nie został zawiadomiony o tym, że powódka została wybrana do zarządu zakładowej organizacji związkowej - ani w chwili utworzenia tej organizacji w marcu 1998 r., ani później w związku z dwukrotnymi (po raz pierwszy w sierpniu 1998 r.) wystąpieniami Zarządu pozwanej Spółki do zarządu związku zawodowego, którego powódka była członkiem, o udzielenie informacji o pracownikach korzystających z obrony tej organizacji związkowej na podstawie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z tym przepisem w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Nieudzielenie tej informacji w ciągu pięciu dni zwal-

nia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Pracodawca wypełnił ciężący na nim z mocy art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych obowiązek uzyskania informacji, czy i jacy pracownicy – w tym powódka – korzystają z obrony zakładowej organizacji związkowej.

Jeżeli pracodawca przed dokonaniem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zwrócił się do wszystkich działających u niego zakładowych organizacji związkowych o wskazanie pracowników korzystających z ich obrony w indywidualnych sprawach pracowniczych i żadna z organizacji związkowych nie wskazała tego pracownika jako osoby korzystającej z jej obrony, to pracodawca jest zwolniony w stosunku do tego pracownika nie tylko z obowiązku konsultacji związkowej wskazanej w art. 38 KP, lecz także z obowiązku uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej tej organizacji związkowej wskazanego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji, o jakich mowa w art. 30 ust. 2¹ (zdanie pierwsze) ustawy o związkach zawodowych, zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową nie tylko w zakresie konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38 KP) lub uzyskania opinii w sprawie zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 KP), lecz także w zakresie uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej tej organizacji (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Po zwróceniu się do zakładowej organizacji związkowej w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych i odczekaniu pięciu dni na odpowiedź pracodawca jest zwolniony od współdziałania ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy do momentu uzyskania autorytatywnej odpowiedzi (informacji), jacy pracownicy są objęci reprezentacją związkową tej organizacji związkowej. Nieudzielenie informacji na wystąpienie pracodawcy uchyla zatem obowiązki współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, o jakich stanowi art. 23² KP, do czasu uzyskania od tej organizacji niezbędnych informacji co do zakresu reprezentacji pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika nie zrzeszonego w związku, a także pełnienia funkcji w organach zakładowej organizacji związkowej.

Art. 30 ust. 2¹ zdanie drugie ustawy o związkach zawodowych znosi zatem regulację dotyczącą szczególnej ochrony stosunku pracy działacza związkowego. Stanowisko Sądu Okręgowego zajęte w przedmiocie wykładni tego przepisu Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela (inne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 199/99, OSNAPIUS 2000 nr 23, poz. 851). W sytuacji, gdy kasacja nie zawiera zarzutu naruszenia tego przepisu, nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 32 ust 1 ustawy o związkach zawodowych, skoro Sąd Okręgowy przyjął koncepcję wyłączenia tej ochrony w związku z nieudzieleniem przez związek zawodowy w trybie przewidzianym w ustawie o związkach zawodowych informacji o pracownikach korzystających z jego obrony.

Zarzut naruszenia art. 8 KP nie został w kasacji w jakikolwiek sposób uzasadniony, a zatem jego niezastosowanie przez Sąd Okręgowy – bo w taki sposób należy, jak się wydaje, rozumieć stanowisko skarżącej - uchyla się spod oceny dokonywanej w ramach kontroli kasacyjnej. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, przez które rozumie się nie tylko wskazane w kasacji podstawy kasacyjne (a w ich ramach zarzuty naruszenia konkretnych przepisów prawa), lecz także uzasadnienie podstaw kasacyjnych. Brak uzasadnienia naruszenia określonego przepisu prawa – w odniesieniu do prawa materialnego dotyczy to w szczególności wskazania, czy naruszenie polega na jego błędnej wykładni czy niewłaściwym zastosowaniu - uniemożliwia rozważenie istnienia naruszeń.

Z tej samej przyczyny nie jest możliwe odniesienie się do zarzutu naruszenia art. 10 ust. 4 ustawy z 28 grudnia 1989 r., albowiem uzasadnienie kasacji nie wskazuje, na czym miałyby ewentualnie polegać naruszenie tego przepisu, a także z jakimi ustalonymi (i wiążącymi Sąd) okolicznościami faktycznymi powódka ten zarzut łączy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC.

=====