

Wyrok z dnia 20 lipca 2000 r.

I PKN 17/00

Tak zwana premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego. Nie może więc być uwzględniana w wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, a także wynagrodzenia za okres zawieszenia w czynnościach tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa państwowego.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 lipca 2000 r. sprawy z powództwa Leona M. przeciwko Zakładowi Badawczo-Rozwojowemu „P.” w K. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 października 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 1.687,50 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W imieniu powoda Leona M. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 października 1999 r. [...], którym częściowo zmieniono (w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej) wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 19 maja 1999 r. [...] oraz oddalono apelację powoda.

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uwzględnił częściowo powództwo Leona M. przeciwko Zakładowi Badawczo-Rozwojowemu w K. i zasądził tytułem odprawy oraz odszkodowania kwotę 54.521,58 zł, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Uchwałą [...] z dnia 22 czerwca 1995 r. rada pracownicza wyznaczyła powoda na stanowisko tymczasowego kierownika pozwanego przedsiębiorstwa. W dniu 17

maja 1996 r. powód został powołany przez tę radę na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego. Uchwałą [...] z 3 lutego 1997 r. rada pracownicza zawiesiła powoda w czynnościach dyrektora na okres sześciu miesięcy. Przeciwno powodowi zostało wszczęte postępowanie karne o przestępstwo z art. 200 § 1 KK w związku z art. 265 § 1 KK. O tym fakcie rada pracownicza została poinformowana pismem z dnia 2 kwietnia 1997 r. Uchwałą [...] z dnia 14 kwietnia 1997 r. wystąpiła ona z wnioskiem do Ministerstwa Skarbu Państwa o odwołanie lub wyrażenie zgody na odwołanie przez radę pracowniczą powoda ze stanowiska dyrektora. Wśród zarzutów przeciwko powodowi podniesiono to, że wszczęto przeciwko niemu postępowanie karne. W dniu 4 czerwca 1997 r. rada pracownicza podjęła uchwałę o odwołaniu powoda ze stanowiska dyrektora. Jednocześnie, pismem z dnia 4 czerwca 1997 r., rozwiązano z nim stosunek pracy w trybie art. 70 § 3 KP. Jako przyczynę tej decyzji podano popełnienie przez powoda przestępstwa związanego z wykonywaną pracą. Prokuratura Rejonowa w K. poinformowała bowiem stronę pozwaną o wniesieniu aktu oskarżenia przeciwko powodowi z zarzutem popełnienia przestępstwa z art. 200 § 1 KK i art. 265 § 1 KK w związku z art. 10 § 2 KK. W okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę wynagrodzenie powoda wynosiło: 1. płaca zasadnicza - 3.163,42 zł, 2. dodatek funkcyjny - 1.265,37 zł, 3. dodatek stażowy – 1.196,28 zł. W okresie od stycznia 1997 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy powodowi nie wypłacono premii „wynikowo – uznaniowej”. Sąd pierwszej instancji wysokość premii określił na kwotę 442,88 zł. Uwzględniając częściowo roszczenie powoda, Sąd ten uznał, iż brak było podstaw do rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie art. 70 § 3 KP, a zatem ma on prawo do odszkodowania i odprawy. Natomiast za bezzasadne uznał on roszczenie powoda o odszkodowanie za skrócenie okresu zawieszenia.

Apelację od powyższego wyroku wniosły obie strony. Apelację strony pozwanej Sąd drugiej instancji uznał za częściowo zasadną. Jak wynika z art. 58 KP odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Poza sporem pozostaje, że powód pracował u pozwanego od 22 czerwca 1995 r. do 4 czerwca 1997 r., a zatem jego staż pracy nie przekracza 3 lat. Zatem, zgodnie z przepisem art. 36 § 1 pkt 2 KP, ma do niego zastosowanie jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Dlatego też zasądzenie przez Sąd pierwszej instancji odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia jest niewłaściwe i narusza przepis art. 58 KP. Sąd ten zasądzając odsz-

kodowanie i odprawę przyjął jako składnik wynagrodzenia premię w wysokości 442,88 zł (10 % wynagrodzenia zasadniczego). Stanowisko to w ocenie Sądu drugiej instancji jest błędne. Brak bowiem podstaw do przyznania powodowi prawa do premii w okresie od stycznia do czerwca 1997 r. Premia wypłacana przez stronę pozwaną miała charakter uznaniowy, a premię dyrektorowi mogła przyznać tylko rada pracownicza. Dlatego też decyzja tej rady o nieprzyznaniu powodowi premii od stycznia 1997 r. ma swoje podstawy prawne. Regulamin premiowania dawał jedynie radzie pracowniczej kompetencję przyznania dyrektorowi premii. Uprawnienie to nie było uwarunkowane żadnymi okolicznościami, „co przemawia za całkowicie uznaniowym charakterem tego świadczenia”. Dlatego też, uwzględniając apelację pozwanego, co do wysokości zasądzzonego roszczenia, Sąd Apelacyjny, ustalając wysokość odszkodowania i odprawy przyjął następujące składniki wynagrodzenia: 1. wynagrodzenie zasadnicze - 3.163,42 zł, 2. dodatek funkcyjny – 1. 265,37 zł, 3. dodatek stażowy – 1.196,28 zł. W związku z powyższym odszkodowanie stanowi kwotę 5.625,07 zł, a odprawa 33.750,42 zł (sześciokrotne miesięczne wynagrodzenie). Natomiast za nieuzasadnioną Sąd Apelacyjny uznał apelację strony pozwanej w zakresie dotyczącym zarzutu naruszenia art. 70 § 1 KP i art. 41 pkt 3 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze zm.). Uznał on, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy było bezzasadne i bezprawne, a konsekwencją tego jest zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 56 KP, w związku z art. 69 KP i 72 § 4 KP oraz odprawy na podstawie art. 39 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych.

Apelację powoda Sąd drugiej instancji uznał za całkowicie bezzasadną. „Przede wszystkim nie można podzielić zarzutu apelacji dotyczącego wysokości zasądzzonego roszczenia, poprzez przyjęcie przez Sąd Okręgowy premii w wysokości 442,88 zł. Powód żąda uznania premii w kwocie 3.015,52 zł, gdyż obliczył ją jako średnią z ostatniego kwartału 1996 r. Z przyczyn omówionych już wyżej Rada Pracownicza mogła skutecznie pozbawić powoda premii od stycznia 1997 r., a zatem ten zarzut apelującego jest bezzasadny”. Z tych też przyczyn bezzasadne jest również roszczenie o „ekwiwalent premiowy” za okres od stycznia do czerwca 1997 r. Powodowi bowiem w tym okresie nie przyznano premii, co było zgodne z regulaminem premiowania. Kwoty odszkodowania i odprawy nie mogą więc zawierać w sobie „składnika premii, gdyż w tym okresie powód był jej skutecznie pozbawiony”. Bezzasadne jest również roszczenie powoda o wynagrodzenie za okres zawieszenia.

Skarżący dokonuje bowiem błędnej wykładni przepisu art. 41 ust. 3 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych. Przepis ten gwarantuje dyrektorowi w okresie zawieszenia dotychczasowe wynagrodzenie oraz inne uprawnienia wynikające ze stosunku pracy. Nie oznacza to jednak, że w okresie zawieszenia nie można pozbawić dyrektora premii, która ma charakter uznaniowy. Powód wywodzi, iż zawieszenie go na okres 6 miesięcy, uprawnia go do wynagrodzenia za cały ten czas mimo wcześniejszego odwołania. To stanowisko powoda jest błędne. Brak bowiem przeszkód prawnych do odwołania dyrektora w okresie zawieszenia. W istocie żąda on wynagrodzenia za okres już po ustaniu stosunku pracy.

W skardze kasacyjnej zaskarżonemu nią wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego, posługując się następującymi (przytoczonymi tu dosłownie) sformułowaniami: 1) § 5 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 29 maja 1996 r. „w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy, etc (Dz.U Nr 62, poz. 289, zm: Dz.U z 1997 r., Nr 2 poz. 15) i § 16 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. „w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U Nr 2, poz. 14), w związku z art. 41 ust. 3 Ustawy z dnia 25 września 1981 r. o PP (tekst jednolity) Dz.U z 1991 r. Nr 18, poz. 80 z późniejszymi zmianami, 2) art. 99 § 1, 2 KP w związku z art. 477¹ § 1 „w sprawie naprawienia szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy”, 3) art. 56 § 1 KP i art. 58 KP w związku z art. 58 § 2 KC „w sprawie odszkodowania za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia”, 4) art. 8 KP i art. 58 § 2 KC w związku z art. 300 KP „w sprawie odszkodowania za okres wypowiedzenia i wliczenia okresu pozostawania bez pracy do okresu zatrudnienia uwzględniającego czasokres zakończenia sprawy prawomocnym wyrokiem”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacji brak usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie została ona uwzględniona. W pierwszej kolejności należy stwierdzić – co wynika z zacytowanych wyżej sformułowań – że „oryginalny” sposób ujęcia zarzutów kasacyjnych jest źródłem wątpliwości dotyczących tego, jak właściwie należy rozumieć ich sens. Wątpliwości tych do końca nie rozwiewa przy tym uzasadnienie kasacji. Kasacja zasadniczo nie sta-

wia zarzutu naruszenia przepisów postępowania (poza art. 477¹ § 1 KPC, który nie ma znaczenia w aspekcie związania Sądu Najwyższego podstawą faktyczną rozstrzygnięcia ustaloną w zaskarżonym wyroku), a to oznacza, że dla Sądu Najwyższego miarodajne są stwierdzenia dotyczące faktów sprawy, które przyjął Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), a te wyznaczone są głównie przez sposób ujęcia w niej podstaw kasacyjnych oraz ich uzasadnienie (art. 393³ KPC). Prowadzi to w szczególności do wniosku, że za wiążące dla Sądu Najwyższego należy uznać ustalenie, iż tzw. premia uznaniowa, którą otrzymywał powód w istocie nie była premią lecz rodzajem nagrody, a więc świadczeniem nie mającym charakteru roszczeniowego. Ustalenia tego powód zresztą nie kwestionuje, w szczególności nie twierdzi on, że stanowisko zajęte w tej kwestii przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jest sprzeczne z określonym przepisem prawnym (postanowieniem regulaminu) – zarzut tego typu byłby równoznaczny z zakwestionowaniem zastosowania prawa materialnego – ani też z aktem, na podstawie którego nawiązano z nim stosunek pracy (tego typu zarzut oznaczałby zakwestionowanie podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku). W myśl powołanego w kasacji § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.), przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Natomiast zgodnie z powołanym również w kasacji § 16 ust. 1 rozporządzenia Ministra pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14) składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, uzyskane przez pracownika w okresie 3 miesięcy poprzedzających nabycie prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustaleniu tego ekwiwalentu w przeciętnej wysokości z okresu 3 miesięcy. Ponieważ przepis § 5 rozporządzenia z dnia 29 maja 1996 r. odsyła do

zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, to kasacja powinna wskazywać § 8 ust. 1 (który zawiera podobną regułę), a nie § 16 ust. 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. W myśl art. 41 ust. 3 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze zm.) w okresie zawieszenia dyrektor przedsiębiorstwa zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia oraz inne uprawnienia wynikające ze stosunku pracy. W tym stanie rzeczy należy uznać, że przy ustalaniu wynagrodzenia powoda za okres zawieszenia go w czynnościach, do czasu rozwiązania się jego stosunku pracy, a więc do odwołania go ze stanowiska równoznacznego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 70 § 3 KP), zastosowanie miał przepis § 5 rozporządzenia z 29 maja 1996 r., który odsyła do zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Słusznie wszakże Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (wyraźnie w związku z zasądzonym odszkodowaniem, a pośrednio również w związku z wynagrodzeniem za czas zawieszenia powoda) uznał, że w przypadku świadczenia, które nie ma charakteru roszczeniowego i ma cechy nagrody (art. 105 KP), nie można uwzględniać go przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego (ekwiwalentu pieniężnego za urlop - § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z 29 maja 1996 r.), a w konsekwencji także określając wysokość wynagrodzenia za okres zawieszenia w czynnościach oraz wysokość odszkodowania należnego na podstawie art. 58 KP. Wynagrodzenie urlopowe ustalane jest na podstawie aktu wykonawczego, który wydany został zgodnie z art. 173 KP. W myśl art. 172 KP za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował, przy czym zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Minister Pracy i Polityki Socjalnej upoważniony został do określenia zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, przy zachowaniu jednakże reguły, iż idzie o wynagrodzenie jakie pracownik otrzymałby, gdyby pracował. W przepisie art. 172 KP mowa jest wyłącznie o wynagrodzeniu, a nie o jakimś innym świadczeniu, czy świadczeniach, co wyznacza zakres swobody kształtowania zasad ustalania wynagrodzenia przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, a ponadto determinuje kierunek wykładni przepisów wydanych na podstawie art. 173 KP, tam gdzie mogą one budzić wątpliwości interpretacyjne. Dyrektywę tę należy mieć na uwadze między innymi przy wykładaniu § 6 rozporządzenia

nia z 8 stycznia 1997 r., który przewiduje, że wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Tzw. premia uznaniowa (jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego) nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia w rozumieniu art. 172 KP, a tym samym i § 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. Nie mieści się ona także w pojęciu „innych świadczeń ze stosunku pracy”, o których mowa w tym drugim przepisie. Z analizy całego tego przepisu wynika bowiem, że idzie w nim tylko o świadczenia mające obowiązkowy charakter (a to dlatego, że zawarte w nim wyliczenie świadczeń, które zostały wyłączone z wynagrodzenia urlopowego, dotyczy tylko obowiązkowych należności ze stosunku pracy). Ponadto w § 8 ust. 1 oraz w § 16 ust. 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. mowa jest o składnikach wynagrodzenia „przysługujących” (za okresy dłuższe niż jeden miesiąc), a więc stanowiących przedmiot obowiązku pracodawcy i prawa podmiotu pracownika. Oprócz tego należy zwrócić uwagę, że skoro tzw. premia uznaniowa nie jest świadczeniem obowiązkowym, to trudno o niej mówić, iż jest wypłacana w stawce miesięcznej, za okres krótszy niż jeden miesiąc czy też za okres dłuższy (skoro może być wypłacona, to tym samym możliwość dotyczy także czasu jej wypłacenia). Ponadto pracodawca, gdy uzna to za zasadne, może ją wypłacić także w okresie urlopu, czy np. zawieszenia w czynnościach, skoro zależy ona od jego uznania. Tzw. premia uznaniowa, jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego – a tak jest w przypadku premii, której domagał się powód – nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego (wynagrodzenia służącego do ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop) i tym samym nie może być uwzględniona przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przysługującego za okres zawieszenia powoda w czynnościach, a także w odszkodowaniu zasądzonym na jego rzecz na podstawie art. 58 KP.

Formułując zarzut naruszenia § 5 rozporządzenia z 29 maja 1996 r. i § 16 ust. 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. w związku z art. 41 ust. 3 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych w jego kontekście w uzasadnieniu kasacji wywodzi się, że wynagrodzenie w wyliczonej przez powoda wysokości (z uwzględnieniem premii uznaniowej) powinien on otrzymać także za okres po odwołaniu go ze stanowiska, tj. przez okres, do którego miało trwać zawieszenie go w czynnościach i dodatkowo jeszcze przez okres choroby (pobierania zasiłku chorobowego), po upływie zawieszenia. Zarzut ten pozostaje w związku z twierdzeniem powoda, że naruszono art. 56

§ 1 KP i art. 58 KP w związku z art. 58 § 2 KC „w sprawie odszkodowania za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia”. Zdaje się on pozostawać także w związku z zarzutem naruszenia art. 8 KP i 58 § 2 KC w związku z art. 300 KP, gdyż powód twierdzi, że jego stosunek pracy ze stroną pozwaną trwa nadal, choć jednocześnie na tej podstawie domaga się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jest tu ewidentna sprzeczność, bo jeżeli stosunek pracy się nie rozwiązał, to nie może służyć powodowi odszkodowanie za okres wypowiedzenia, bo wypowiedzenia nie ma (nie było). Ponadto strona pozwana odwołała powoda w sposób równoznaczny z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponieważ odwołanie to naruszało prawo, to w myśl art. 58 KP w związku z art. 69 i 70 § 3 KP przysługiwało mu odszkodowanie, które zostało na jego rzecz zasądzone. Gdyby w sposób wadliwy odwołano go ze stanowiska traktując odwołanie jako równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, to zgodnie z art. 68 pkt 2 lit. b KP powód w ogóle nie miałby prawa do odszkodowania z racji wadliwego rozwiązania stosunku pracy. W świetle ustaleń faktycznych nie budzi jednakże wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem – choć z naruszeniem prawa – nastąpiło w wyniku odwołania równoznacznego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Kwestia roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy jest uregulowana w Kodeksie pracy w sposób wyczerpujący i stąd przepisy Kodeksu cywilnego nie mogą stanowić podstawy dla dalszych żądań. O tyle też bezzasadne jest powoływanie się przez powoda na art. 58 § 2 KC. Przepis ten nie ma przy tym zastosowania do rozwiązania stosunku pracy, gdyż Kodeks pracy odmiennie od niego uregulował konsekwencje naruszenia przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy, rezygnując z konstrukcji nieważności (bezwzględnej) czynności prawnej dokonywanej przez strony stosunku pracy. W konsekwencji bezpodstawny jest zarzut naruszenia art. 8 KP i art. 58 § 2 KC w związku z art. 300 KP oraz bezzasadne jest powiązane z nim żądanie zasądzenia odszkodowania za okres wypowiedzenia, a także „wliczenia okresu pozostawania bez pracy do okresu zatrudnienia uwzględniającego czasokres zakończenia sprawy prawomocnym wyrokiem”. Tego drugiego żądania powód zresztą od strony prawnej właściwie w ogóle nie uzasadnił, skoro ostatecznie domaga się w kasacji odszkodowania za okres wypowiedzenia. Bezzasadne jest także żądanie – od strony prawnej właściwie w kasacji również nie uzasadnione – wypłaty wynagrodzenia za pewien okres po odwołaniu go ze stanowiska (do czasu upływu terminu wskazanego jako końcowy termin

zawieszenia w czynnościach). W konsekwencji nieusprawiedliwiony jest także zarzut naruszenia art. 56 § 1 i 58 KP w związku z art. 58 § 2 KC, którego uzasadnienie również – jak zresztą i cała kasacja - zawiera wewnętrzne sprzeczności (bo skoro odwołanie było bezwzględnie nieważne, to niby dlaczego stosunek pracy miał trwać tylko przez okres zawieszenia, a przy tym nie wiadomo w jaki sposób miałyby się w tej sytuacji rozwiązać, to zaś zdaje się w pewnych swoich wypowiedziach zakładać kasacja), a przy tym oparty jest on na bezpodstawnym w świetle obowiązującego prawa twierdzeniu, że odwołanie nie wywołało skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy w dacie w nim określonej.

Zarzut naruszenia art. 99 § 1 KP w związku z art. 477¹ § 1 KPC jest bezpodstawny z kilku przyczyn. Po pierwsze, nie wiadomo, czy jest on adresowany do sądu pierwszej czy drugiej instancji. Po drugie, wątpliwe jest w ogóle stosowanie tego przepisu przez sąd drugiej instancji, skoro w postępowaniu apelacyjnym co do zasady wyłączona jest możliwość rozszerzenia żądania pozwu oraz występowania z nowymi żądaniami (art. 383 KPC). Po trzecie, brak rozstrzygnięcia na podstawie art. 477¹ § 1 KPC nie oznacza merytorycznej wadliwości wyroku, gdyż stronie przysługuje żądanie uzupełnienia wyroku w trybie art. 351 § 1 KPC, a także może ona co do pominiętych roszczeń wytoczyć nowe powództwo. Tym samym uchybienie regule przewidzianej w tym przepisie nie uzasadnia żądania zmiany lub uchylecia zaskarżonego wyroku. Ponadto w postępowaniu kasacyjnym, nawet gdyby przyjąć, że dochodzi do naruszenia art. 477¹ § 1 KPC, to uchybienia tego typu nie można kwalifikować jako mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, czego wymaga art. 393¹ pkt 2 KPC. Po czwarte wreszcie, w myśl art. 477¹ § 1 KPC sąd orzeka o roszczeniach, które wynikają z faktów przytoczonych przez pracownika, co oznacza, że fakty muszą być przytoczone przez pracownika i następnie ustalone przez sąd, a ponadto roszczenie z tych faktów musi wynikać, co oznacza, iż muszą być to takie fakty, które pozwalają na orzeczenie o określonym roszczeniu; w szczególności nie wystarcza w tym zakresie przytoczenie przez pracownika tylko części faktów uzasadniających dane roszczenie. Dla powstania roszczenia z art. 99 § 1 KP konieczną przesłanką jest stwierdzenie szkody, czego z uwagi na zakres żądań powoda Sądy nie ustalały. Nie zajmowały się także kwestią prawidłowości świadectwa pracy, bo powód w tym zakresie nie zgłaszał żądań i nie przytaczał w tej kwestii żadnych faktów, w szczególności zaś nie wskazał, czy i jaką szkodę poniósł w wyniku wydania mu rzekomo nieprawidłowego świadectwa pracy. Tym samym na podstawie przytoczonych przez

niego faktów Sąd pierwszej instancji nie miał podstaw do orzeczenia o odszkodowaniu przewidzianym w art. 99 § 1 KP.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====