

Sygn. akt II PK 333/17

## POSTANOWIENIE

Dnia 15 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa K. Ś.  
przeciwko O. w G.  
o zapłatę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 15 stycznia 2019 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 27 czerwca 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 27 czerwca 2017 r. oddalił apelację pozwanej O. w G. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 5 maja 2016 r. zasądającego od pozwanej na rzecz powódki K. Ś. następujące kwoty: 7.224,42 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy (pkt I), 1.708,45 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (pkt II), 1.180,47 zł z ustawowymi odsetkami tytułem premii za czerwiec 2013 r. (pkt III), oddalającego w pozostałym zakresie powództwo (pkt IV) i nadającego wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.341,55 zł (pkt V).

W wyrokach Sądów *meriti* przyjęto, że zatrudnienie powódki w okresie od dnia 1 marca 1996 r. do dnia 4 marca 1997 r. w K. s.c. w P. podlega zaliczeniu do stażu pracy, od którego zależy przyznanie nagrody jubileuszowej, ponieważ § 12

ust. 3 regulaminu wynagradzania wykluczał wliczenie do tego stażu jedynie okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika i porzuceniem pracy. Stosunek pracy w spornym okresie został zakończony przez powódkę za wypowiedzeniem, a więc nie obejmuje go wyłączenie przewidziane tym przepisem. Stąd łączny staż pracy uprawniał powódkę do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy. Z kolei miesięczna premia uznaniowa miała w istocie charakter regulaminowy bowiem według przepisów zakładowych przysługiwała pracownikowi, jeśli wykonał swoje obowiązki i zadania bez zastrzeżeń i nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Premia dla wszystkich pracowników umysłowych była ustalona w jednakowej wysokości. Powódka otrzymywała premię do maja 2013 r. za pełną i prawidłową, efektywną realizację podstawowych obowiązków służbowych, co stanowiło kryterium przyznania premii co do zasady i co do wysokości. Zgodnie z aneksem do regulaminu premiowania pozwanej z dnia 21 września 2004 r. (dalej jako aneks) premia uznaniowa przysługuje tylko za czas efektywnie przepracowany z wyjątkiem urlopów wypoczynkowych i okolicznościowych oraz zwolnień lekarskich z tytułu wypadku, poprzedzonych leczeniem szpitalnym, kobiet ciężarnych. W ocenie Sądów obu instancji, zapis ten nie wyklucza możliwości uzyskania premii, jeśli tylko trzy dni pracownik był niezdolny do pracy. Skoro pracodawca przyznał powódce premię za czerwiec 2013 r. w wysokości 35% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, to zgodnie z tym zapisem należy się jej premia za czas efektywnie przepracowany w kwocie 1.180,47 zł brutto. Ponadto premia w tej wysokości - jako świadczenie periodyczne - powinna być, zgodnie z przepisami 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. z 1997 r. Nr 129, poz. 844 ze zm.), uwzględniona przy wyliczeniu ekwiwalentu za 16 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości skargą kasacyjną, domagając się uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenia co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa oraz orzeczenia o kosztach postępowania, w tym kosztach postępowania kasacyjnego, wydania orzeczenia o zwrocie

spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania.

Skargę kasacyjną oparto na obu podstawach z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie:

1) § 3 pkt 3 aneksu, przez błędną wykładnię i uznanie, że pod pojęciem czas efektywnie przepracowany rozumie się „efektywny czas pracy za wyjątkiem okresów wyszczególnionych w dalszej części przepisu”, czyli *de facto* każdy dzień, kiedy pracownik jest obecny w pracy w sytuacji, gdy według prawidłowej wykładni stosowanej u skarżącej, w tym również przez powódkę, efektywnie przepracowany czas oznacza, iż wszystkie dni w miesiącu powinny być faktycznie przepracowane, tj. bez zwolnień lekarskich lub innych absencji (za wyjątkiem absencji wymienionych w tym przepisie, których wystąpienie nie powodowało utraty premii uznaniowej), co doprowadziło do błędnego uznania, że powódce należy się premia za czerwiec 2013 r., mimo iż w tym miesiącu przebywała ona na zwolnieniu lekarskim, co doprowadziło także do błędnego ustalenia wysokości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, nadto wykładnia dokonana przez Sąd Okręgowy nie wyjaśnia co w przypadku, gdy pracownik przebywał na „zwykłym zwolnieniu”, tj. niewymienionym w treści przepisu;

2) § 3 pkt 3 aneksu, przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że premia przysługiwała za „efektywny czas pracy za wyjątkiem okresów wyszczególnionych w treści przepisu” (tj. z wyjątkiem urlopu wypoczynkowego i okolicznościowego oraz zwolnienia lekarskiego z tytułu wypadku, poprzedzonego leczeniem szpitalnym, kobiet ciężarnych), przy jednoczesnym uznaniu, iż powódce należy się premia za okres przepracowany w czerwcu 2013 r. z wyjątkiem trzech dni zwolnienia, mimo że nie było to zwolnienie, o jakim mowa w tym przepisie, lecz „zwykłe zwolnienie” lekarskie;

3) art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez dokonanie wykładni § 3 pkt 3 aneksu w sposób odmienny od rozumienia i stosowania go przez strony, w tym przez powódkę, która potwierdziła, że w taki sam sposób stosowała ten przepis pełniąc funkcję głównego księgowego, co doprowadziło do błędnego uznania, iż

należy się jej premia za czerwiec 2013 r. i do błędnego ustalenia wysokości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

4) § 3 pkt 3 aneksu, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że premia miesięczna jest premią regulaminową, podczas gdy jest to premia uznaniowa (nagroda), bowiem: na to wskazuje jej nazwa i taki był cel pracodawcy przy wprowadzaniu regulaminu premiowania, do jej otrzymania koniecznym było wykonywanie obowiązków bez zastrzeżeń przełożonego, zatem warunki premiowania nie były określone w sposób na tyle konkretny, aby mogły podlegać kontroli, lecz zależały od uznania przełożonego, brak było dokumentu zawierającego sprecyzowane zasady i kryteria przyznawania premii, co niezbiecnie dowodzi, że przyznanie i ustalenie wysokości premii było w całości uzależnione od woli pracodawcy, zatem powódce nie przysługuje w stosunku do pracodawcy roszczenie o wypłatę premii;

5) art. 11<sup>2</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 2 k.p., przez ich niezastosowanie i uznanie, że powódce należy się premia za czerwiec 2013 r., mimo że w tym miesiącu przebywała ona na zwolnieniu lekarskim, co kształtuje jej sytuację w sposób korzystniejszy niż pozostałych pracowników posiadających podobne kwalifikacje zawodowe lub praktykę i ponoszących porównywalną odpowiedzialność i wysiłek, co narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu;

6) § 12 ust. 3 regulaminu wynagradzania z 1996 r., przez zaniechanie wykładni użytego w nim pojęcia „porzucenie pracy” i wskazanie jedynie, że brak jest podstaw do utożsamienia czynności rozwiązania pracy bez wypowiedzenia z porzuceniem pracy, podczas gdy według prawidłowej wykładni rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia należy traktować tak, jak we wcześniej obowiązujących przepisach określało się porzucenie pracy, co powoduje, iż zatrudnienie powódki w K. s.c. w P. nie powinno być wliczane do okresu zatrudnienia uprawniającego do otrzymania nagrody ze względu na sposób ustania stosunku pracy;

7) art. 87 § 7 k.p., przez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie faktu, że powódce po przedłożeniu zwolnienia lekarskiego przyznana wcześniej premia została odliczona (a niepotrącona) z uwagi na jej nieobecność w pracy spowodowaną zwolnieniem lekarskim, co stanowiło przeszkodę do przyznania premii, zaś kwota odliczona została następnie zaliczona w poczet ekwiwalentu z

tytułu urlopu wypoczynkowego, co doprowadziło do niezasadnego zasądzenia na rzecz powódki ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy bez uwzględnienia, że został jej wypłacony w drodze dokonanego odliczenia;

8) art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., przez niewskazanie podstawy faktycznej wyroku, tj. brak poczynienia samodzielnych ustaleń przez Sąd Okręgowy i ograniczenie się do podzielenia ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, pominięcie części zebranego materiału dowodowego, tj. dokumentów załączonych do apelacji, z których wynika, że powódce wypłacono kwotę należną z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (na skutek odliczenia tej kwoty od nienależnie wypłaconej premii), co doprowadziło do uznania, iż nie zostało w ogóle jej wypłacone świadczenie z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że podniesione w niej zarzuty świadczą o tym, iż skarga jest oczywiście uzasadniona. Skarżąca stwierdziła, że „Sąd drugiej instancji nie spróbował nawet przeanalizować apelacji i rozważyć trafności postawionych tam zarzutów, zaś całą uwagę skupił na utrzymaniu w mocy wyroku Sądu pierwszej instancji, pomimo oczywistego naruszenia przepisów. Obowiązkiem Sądu drugiej instancji, co wynika z charakteru postępowania apelacyjnego i przyjętego przez polskiego ustawodawcę modelu apelacji pełnej, jest samodzielne ustalenie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, czego Sąd ten nie uczynił, co powoduje oczywistą zasadność zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c.” Zdaniem skarżącej, zaskarżony wyrok naruszył też w sposób oczywisty § 3 pkt 3 aneksu do regulaminu premiowania, przez jego błędną wykładnię, sprzeczną z wykładnią przedstawioną przez skarżącą, którą powódka, jako główny księgowy stosowała przez cały okres trwania stosunku pracy. Oczywiście zasadny jest zarzut naruszenia art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię § 3 pkt 3 aneksu i przyjęcie, że premia miesięczna jest premią regulaminową, podczas gdy jest to premia uznaniowa (nagroda), co wynika z powodów podanych w podstawach skargi kasacyjnej dotyczących naruszenia tego przepisu. W ocenie skarżącej, Sąd drugiej instancji nie dokonał wykładni pojęcia „porzucenie pracy” użytego w § 12 ust. 3 regulaminu wynagradzania z 1996 r., „co powoduje, że oczywiście zasadny jest zarzut naruszenia tego właśnie

przepisu prawa materialnego”. Ponadto „w sposób rażący naruszył art. 87 § 7 k.p., poprzez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie faktu, iż powódce po przedłożeniu zwolnienia lekarskiego przyznana wcześniej premia została odliczona (a niepotrącona) z uwagi na nieobecność w pracy spowodowaną zwolnieniem lekarskim, co stanowiło przeszkodę do przyznania premii”. Według skarżącej, uchybienia te doprowadziły do niezasadnego oddalenia apelacji, co powoduje, że wydane orzeczenie nie odpowiada prawu, co zostało szerzej omówione w uzasadnieniu podstaw kasacyjnych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wobec tego zgodnie z art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c. wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na twierdzeniu, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.).

Przez oczywistą zasadność skargi kasacyjnej rozumie się sytuację, w której zaskarżone nią orzeczenie sądu drugiej instancji w sposób oczywisty narusza prawo. Oczywiście naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna natychmiast, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurystycznej,

sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494; z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 29 maja 2018 r., I CSK 48/18, LEX nr 2508124; z dnia 13 czerwca 2018 r., II CSK 71/18, LEX nr 2508085). Oczywiście naruszenie prawa przez zaskarżony wyrok jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy jest ono z góry widoczne dla każdego prawnika, bez potrzeby głębszej analizy prawniczej, gdy jest zupełnie pewne i nie może ulegać żadnej wątpliwości; gdy podniesione zarzuty naruszenia wskazanych przepisów są zasadne *prima facie*, bez dokonywania głębszej analizy tekstu tych przepisów i analizy czynności sądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 czy z dnia 13 grudnia 2007 r., II PK 205/07, LEX nr 865920), gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286; postanowienie z dnia 4 marca 2008 r., II UK 332/07, LEX nr 846581). Wobec tego w razie powołania się na przesłankę skargi kasacyjnej przewidzianą w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c., skarżący powinien przytoczyć argumenty świadczące o tym, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Przyjmuje się również, że uzasadnienie wniosku o przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania odwołujące się do przyczyny określonej w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. nie może sprowadzać się do odwołania się do uzasadnienia podstaw kasacyjnych bądź też do ich powtórzenia choćby nawet w zmodyfikowanej formie, ani być sformułowane w sposób, który wymagałby oceny ich zasadności (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2018 r., IV CSK 618/17, LEX nr 2500419 czy z dnia 11 kwietnia 2018 r., II UK 277/17, LEX nr 2490632).

W ocenie Sądu Najwyższego w świetle przedstawionego powyżej wyводу, przedmiotowej skargi kasacyjnej nie można uznać za oczywiście uzasadnioną.

Po pierwsze, w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że uzasadnienie orzeczenia sądu drugiej instancji nie musi zawierać wszystkich elementów przewidzianych dla uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej instancji. Jeżeli sąd odwoławczy uznaje ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji za trafne,

to może się wywiązać z przewidzianego w art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. obowiązku podania w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia przez samo wskazanie, że podziela ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05, LEX nr 179977; z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 622/04, LEX nr 180853; z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04, LEX nr 177281). Taka też właśnie sytuacja nastąpiła w rozpoznawanej sprawie, bowiem Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne poczynione w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji i przyjął je za własne. Ponadto nawet naruszenie przez sąd drugiej instancji przepisu art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i sporządzenie uzasadnienia nie w pełni odpowiadającego wymaganiom, jakie stawia wymieniony przepis, tylko wyjątkowo może wypełniać podstawę kasacyjną określoną w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. Po drugie, nie można przyjąć, że zaskarżonym wyrokiem doszło do naruszenia w sposób kwalifikowany, „widoczny na pierwszy rzut oka”, wykładni § 3 pkt 3 aneksu z uwagi na zastosowanie przez Sąd Okręgowy wykładni językowej tego przepisu. W judykaturze i doktrynie prezentowane jest jednolite stanowisko odnośnie do reguł pierwszeństwa wykładni językowej. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 28 czerwca 2000 r., K 25/99 (OTK 2000 nr 5, poz. 141), stwierdził, że w państwie prawnym interpretator musi zawsze w pierwszym rzędzie brać pod uwagę językowe znaczenie tekstu prawnego. Jeżeli językowe znaczenie tekstu jest jasne, wówczas - zgodnie z zasadą *clara non sunt interpretanda* - nie ma potrzeby sięgania po inne, pozajęzykowe metody wykładni (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 1993 r., III ARN 84/92, OSNC 1993 nr 10, poz. 183; z dnia 8 maja 1998 r., I CKN 664/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 7; z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1; z dnia 25 października 2016 r., I UK 386/15, LEX nr 2169474 oraz uchwały Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., III ZP 38/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 234; z dnia 8 lutego 2000 r., I KZP 50/99, OSNKW 2000 nr 3-4, poz. 24 i uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1 oraz K. Płeszka: Językowe znaczenie tekstu prawnego jako granice wykładni [w:] Filozoficzno - teoretyczne problemy sądowego stosowania prawa, pod red. M. Zirka-Sadowskiego, Łódź 1997, s. 69-77; T. Spyra: Granice wykładni prawa.



Znaczenie językowe tekstu prawnego jako granice wykładni, Kraków 2006). Po trzecie, wykładni pojęcia „czas efektywnie przepracowany” dokonywał wielokrotnie Sąd Najwyższy między innymi na gruncie art. 10 nieobowiązującej już ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz.U. poz. 141, z 1989 r. poz. 192 oraz z 1991 r. poz. 450), przyjmując, że są to okresy faktycznego wykonywania pracy, a nie pozostawania w stosunku pracy. Po czwarte, utrwalone jest też stanowisko judykatury w zakresie kwalifikacji wypłaconego pracownikowi świadczenia określanego w regulaminach wynagradzania czy układach zbiorowych pracy jako premia regulaminowa, które szczegółowo przytacza Sąd Okręgowy w motywach orzeczenia, z którego wynika, że jeżeli regulamin wynagradzania pracowników określa „konkretne i sprawdzalne” warunki premiowania, to pracownik, który spełnił te warunki ma prawo do premii przewidzianej w tym regulaminie. Natomiast z ustaleń stanu faktycznego, którym Sąd Najwyższy jest związany (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), wynika, że takie sprawdzalne kryteria miała premia ustalona przez skarżącą w regulaminie premiowania pracowników. W tym kontekście nie może zniknąć z pola widzenia, że skarga kasacyjna jest instrumentem prawidłowości stosowania prawa przez sądy, a nie instrumentem kontroli ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego orzeczenia, którymi Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest związany (art. 398<sup>3</sup> § 3 i art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Innymi słowy kwestie, dotyczące ustalonych faktów, nie stanowią przedmiotu kontroli kasacyjnej, w związku z czym opartemu na tej podstawie wnioskowi o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania towarzyszą niedopuszczalne motywy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2014 r., II UK 158/14, LEX nr 1768887 i powołane tam orzeczenia).

O oczywistej zasadności skargi nie świadczy także stanowisko skarżącej, że Sąd Okręgowy zaniechał wykładni § 12 ust. 3 regulaminu wynagradzania w aspekcie instytucji „porzucenia pracy”. Wprost przeciwnie z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że taka analiza została dokonana bowiem przyjęte zostało, iż nie można zrównywać porzucenia pracy z zapisem znajdującym się w świadectwie pracy powódki z dnia 10 marca 1977 r. potwierdzającego zatrudnienie w K. s.c. w P., że powódka rozwiązała stosunek pracy bez wypowiedzenia.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c.).