

**Wyrok z dnia 17 lutego 2000 r.**

**I PKN 541/99**

**Postanowienia zbiorowego porozumienia zawartego między pracodawcą i zakładowymi organizacjami związkowymi nie mające oparcia w ustawie są źródłem zobowiązań w stosunku do pracowników i mogą korzystniej kształtować treść indywidualnych stosunków pracy niż to wynika z przepisów prawa pracy.**

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2000 r. sprawy z powództwa Barbary S. przeciwko Polskim Kolejom Państwowym – Zakładowi Infrastruktury Kolejowej w S. o zapłatę odprawy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z dnia 30 kwietnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Siedlcach wyrokiem z dnia 18 listopada 1998 r. [...] zasądził na rzecz powódki Barbary S. od pozwanego przedsiębiorstwa Polskie Koleje Państwowe – Zakładu Infrastruktury Kolejowej w S. kwotę 12.429 złotych tytułem rekompensaty pieniężnej, przewidzianej w Pakcie Gwarancji Pracowniczych z dnia 23 grudnia 1996 r., z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 1998 r. do dnia zapłaty, a ponadto oddalił powództwo w części dotyczącej roszczenia o zapłatę odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w przedsiębiorstwie Pols-

kie Koleje Państwowe od 10 października 1961 r. do 28 lutego 1998 r., ostatnio na Stacji Rejonowej PKP w Ł. na stanowisku zastępcy naczelnika. Stosunek pracy z powódką został rozwiązany z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 lit. a rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników kolejowych (Dz.U. Nr 51, poz. 327 ze zm.) z powodu osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego. Powódka od dokonanego wypowiedzenia nie odwoływała się. Od 1996 r. w PKP przeprowadzany jest drugi etap restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Uchwałą [...] z dnia 26 czerwca 1997 r. Zarząd PKP w W. utworzył jednostki organizacyjne PKP pod nazwą zakładów przewozów towarowych. W wyniku tego Stacje Rejonowe PKP w S. i Ł. uległy przekształceniu w Zakład Przewozów Towarowych w S., co spowodowało likwidację stanowiska pracy powódki. W dniu 23 grudnia 1996 r. działające w PKP centrale związkowe zawarły z Zarządem PKP porozumienie stanowiące Pakt Gwarancji Pracowniczych, który przewidywał rekompensaty w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia w przypadku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, przy czym stwierdzono, że w celu utrzymania miejsc pracy dla pracowników w wieku produkcyjnym będą z pracownikami, którzy uzyskali prawo do świadczeń emerytalnych lub rentowych, rozwiązywane stosunki pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W dniu 19 maja 1997 r. zostało zawarte pomiędzy Sekcją Krajową Kolejarzy NSZZ „Solidarność” a Zarządem PKP porozumienie w sprawie Paktu Gwarancji Pracowniczych, które powtórzyło wcześniejsze unormowania i potwierdziło uprawnienie pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy do rekompensat w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Powódce odmówiono wypłaty rekompensaty z Paktu Gwarancji Pracowniczych. Otrzymała natomiast odprawę emerytalną w wysokości sześciokrotnego wynagrodzenia zasadniczego. Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka w dniu rozwiązania z nią stosunku pracy spełniała warunki do przejścia na normalną emeryturę kolejową. Jednocześnie, bezspornie stanowisko pracy powódki uległo likwidacji w związku z restrukturyzacją przedsiębiorstwa państwowego Polskie Koleje Państwowe, w wyniku której zostały zlikwidowane Stacje Rejonowe PKP, w tym Stacja Rejonowa PKP w Ł. Spór sprowadzał się do oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy z powódką pozostawało w związku z przyczynami dotyczącymi pracodawcy i, czy wobec tego nabyła ona prawo do rekompensaty pieniężnej z Paktu Gwarancji Pracowniczych. Przepisy art. 11 ustawy z dnia 28 kwietnia 1983 r. o zaopatrzeniu eme-

rytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin (Dz.U. Nr 23, poz. 99 ze zm.) oraz § 11 ust. 1 pkt 1 lit a rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników kolejowych (Dz.U. Nr 51, poz. 327 ze zm.) stwarzają jedynie możliwość przejścia pracownika kolejowego na emeryturę wcześniej, niż by to wynikało z przepisów o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym, nie wprowadzają jednak żadnego automatyzmu lub obowiązku. Fakt przejścia powódki na emeryturę nie może być rozpatrywany w oderwaniu od faktu likwidacji jej macierzystego zakładu pracy i w konsekwencji jej stanowiska pracy w ramach restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP. Sąd Rejonowy ocenił, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką w związku z jej przejściem na emeryturę pozostawało w ścisłym związku z przyczynami dotyczącymi pracodawcy i było ich następstwem. Za takim stanowiskiem przemawiają unormowania pkt 5 Paktu Gwarancji Pracowniczych z 23 grudnia 1996 r. oraz § 8 Paktu Gwarancji Pracowniczych z 19 maja 1997 r. Z postanowień tych porozumień wynika, że obydwoma Paktami Gwarancji Pracowniczych objęte zostały wszystkie przypadki rozwiązania stosunku pracy z pracownikami, którym pracodawca nie mógł przedstawić odpowiednich nowych ofert pracy po przeprowadzeniu restrukturyzacji i z którymi rozwiązano stosunki pracy w celu zapewnienia miejsc pracy dla pracowników w wieku produkcyjnym. Nawet z pracownikami, którzy nabyli uprawnienia emerytalne lub rentowe, miały być rozwiązane stosunki pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Skoro stosunek pracy z powódką został rozwiązany z przyczyn dotyczących pracodawcy, to nabyła ona prawo do rekompensaty i nie ma przy tym znaczenia, że jednocześnie nastąpiło jej przejście na emeryturę. Pakty Gwarancji Pracowniczych nie mają charakteru zakładowego lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Wprowadzone nimi rekompensaty są świadczeniami o charakterze osłony socjalnej w związku z utratą przez pracowników zatrudnienia na skutek restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Wprawdzie brak jest przepisów, które mogłyby stanowić podstawę prawną dla tego rodzaju świadczeń pracowniczych, ale jednocześnie brak jest przeszkód do ustalenia tego rodzaju świadczeń w porozumieniu zawartym między pracodawcą i związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników. Analiza art. 9 KP, art. 16 KP i art. 18 KP wskazuje na to, że możliwe jest zaspokajanie bytowych i socjalnych potrzeb pracowników stosownie do możliwości pracodawcy.

W wyniku apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach wyrokiem z 30 kwietnia 1999 r. [...] zmienił zaskarżony wy-

rok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo w części dotyczącej zasądzenia na rzecz powódki rekompensaty z Paktu Gwarancji Pracowniczych. Sąd Okręgowy stwierdził, że osiągnięcie przez powódkę wieku 55 lat umożliwiło jej – stosownie do art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 28 kwietnia 1983 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin (Dz.U. Nr 23, poz. 99 ze zm.) - uzyskanie prawa do emerytury a pracodawcy dało możliwość rozwiązania z nią z tej przyczyny stosunku pracy. Osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i możliwość uzyskania przez niego emerytury stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie nie ma związku między rozwiązaniem z powódką stosunku pracy a restrukturyzacją przedsiębiorstwa PKP. Ustalenie takie Sąd Okręgowy poczynił na podstawie zeznań świadka Eryka W., bezpośredniego przełożonego powódki, którym były znane przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy. Stacja Rejonowa PKP w Ł. uległa likwidacji z dniem 30 czerwca 1998 r., zaś z pisma wypowiedającego powódce stosunek pracy nie wynika, że rozwiązanie tego stosunku następuje w związku z likwidacją tej Stacji albo z innych przyczyn dotyczących pracodawcy. W chwili rozwiązania stosunku pracy powódki, co nastąpiło w dniu 28 lutego 1998 r., jej stanowisko pracy nie było jeszcze likwidowane, ponieważ nadal istniała Stacja Rejonowa PKP w Ł. Brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy. Analiza treści ust. 5 Paktu Gwarancji Pracowniczych z 23 grudnia 1996 r., z którego powódka wywodzi swoje roszczenie, po dokonaniu wykładni oświadczeń woli stron, które zawarły to porozumienie, stosownie do postanowień art. 65 KC w związku z art. 300 KP, prowadzi do wniosku, że wskazane postanowienie umowne jest nieważne jako sprzeczne z ustawą, a zatem nie rodzi skutków prawnych (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP). Sąd Okręgowy wskazał, że z treści ust. 5 Paktu wynika, że w stosunku do pracowników, którzy nabyli uprawnienia emerytalne i rentowe, będą rozwiązywane stosunki pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Takie generalne rozwiązanie jest sprzeczne z ustawą, ponieważ tylko rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i ust. 2 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.) jest rozwiązaniem z przyczyn dotyczących ustawodawcy. Ponieważ umowy – a Pakt Gwarancji Pracowniczych jest umową – nie mogą być sprzeczne z ustawą (art. 58 § 1 KC), to ust. 5 Paktu jest nieważny i nie wywołuje skutków praw-

nych, a zatem powódka nie może na jego podstawie dochodzić roszczeń.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego polegającego na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu: 1) art. 58 KC w związku z art. 300 KP przez przyjęcie, że Pakt Gwarancji Pracowniczych jako sprzeczny z przepisami ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie innych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) jest nieważny, nie wywołał skutków prawnych i w związku z tym nie może być podstawą dochodzenia roszczeń przez powódkę, 2) art. 9 KP przez przyjęcie, że Pakt Gwarancji Pracowniczych jako porozumienie między pracodawcą a związkami zawodowymi, określające w sposób korzystniejszy prawa pracowników, nie stanowi przepisu prawa pracy, a w jego miejsce powinny być zastosowane ogólnie obowiązujące przepisy prawa pracy. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest uzasadniony zawarty w kasacji zarzut naruszenia art. 9 KP, ponieważ Pakt Gwarancji Pracowniczych nie jest normatywnym porozumieniem zbiorowym i nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu tego przepisu. Zgodnie z art. 9 § 1 KP przez prawo pracy rozumie się przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunków pracy. Źródłem prawa pracy są zatem także porozumienia normatywne zawierane między partnerami socjalnymi, w tym układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe. Warunkiem zaliczenia porozumienia zbiorowego do źródeł prawa pracy jest oparcie go na ustawie. Wymieniony akt można zaliczyć do źródeł prawa pracy tylko wówczas, gdy możliwość jego zawarcia została wyraźnie przewidziana w ustawie. Pakt Gwarancji Pracowniczych z dnia 23 grudnia 1996 r. „w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP” [...] oraz Porozumienie z dnia 19 maja 1997 r. „w sprawie zawarcia Paktu Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego Polskie Koleje Państwowe” [...] nie spełniają podstawowego wymagania dla uznania ich za źródło prawa

pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP, a mianowicie nie mają oparcia w przepisach ustawy. Postanowienia tych aktów nie powołują się na jakąkolwiek ustawę jako podstawę ich zawarcia. Interpretacja ich postanowień nie pozwala na potraktowanie ich w szczególności jako porozumień w sprawie zwolnień grupowych w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Istnienia podstawy prawnej zawarcia porozumienia zbiorowego nie można się domyślać. Podobną ocenę charakteru prawnego Paktu Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego Polskie Koleje Państwowe wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 243/99 (nie publikowany).

Porozumienia zbiorowe mogą być zawierane przez organizacje związkowe z pracodawcą. Prawo związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do zawierania porozumień zbiorowych zostało zagwarantowane w art. 59 ust. 2 Konstytucji. Rozważenia wymaga zatem, czy możliwe jest przyjęcie, iż Pakt Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego Polskie Koleje Państwowe ma „oparcie ustawowe“ bezpośrednio w przepisach Konstytucji. W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie jest to możliwe. Po pierwsze, wspomniany przepis Konstytucji należy traktować jako generalną gwarancję dla partnerów socjalnych do zawierania porozumień zbiorowych, podczas gdy w art. 9 § 1 KP chodzi o wyraźne określenie w ustawie dopuszczalności zawarcia konkretnego rodzaju porozumienia zbiorowego. Po drugie, obydwa poddawane ocenie wymienione wcześniej akty – Pakt Gwarancji Pracowniczych z 23 grudnia 1996 r. oraz Porozumienie z 19 maja 1997 r. – zostały zawarte przed 17 października 1997 r., czyli przed dniem wejścia w życie Konstytucji RP, a zatem nie można przyjąć, że „oparcie ustawowe” stanowią dla nich bezpośrednio przepisy Konstytucji. Ocena charakteru prawnego porozumień zbiorowych powinna być dokonywana w odniesieniu do stanu prawnego obowiązującego w chwili ich zawierania. Z analizy poszczególnych postanowień Paktu nie wynika, aby intencją stron (pracodawcy i związków zawodowych) było nadanie mu rangi układu zbiorowego pracy.

Powyższe okoliczności sprawiają, że Pakt Gwarancji Pracowniczych, będący przedmiotem oceny w rozpoznawanej sprawie, nie może być traktowany jako akt normatywny zawierający przepisy prawa materialnego, a zatem zarzut kasacji dotyczący naruszenia art. 9 KP przez przyjęcie, że Pakt ten nie stanowi źródła prawa

pracy w rozumieniu tego przepisu, nie jest usprawiedliwiony. W ramach spójnego, zamkniętego systemu źródeł prawa pracy, jaki wynika z art. 9 § 1 KP, należy przyjąć, że wskazane porozumienia zbiorowe nie stanowią źródła prawa pracy w ujęciu przedmiotowym. Brak „oparcia w ustawie” Paktu Gwarancji Pracowniczych jako porozumienia zbiorowego zawartego między zakładowymi organizacjami związkowymi i pracodawcą nie wyłącza sam przez się jego legalności i możliwości wywoływania skutków prawnych, w tym również skutku w postaci dopuszczalności dochodzenia przez pracowników indywidualnych roszczeń w oparciu o jego postanowienia. Porozumienie to należy uznać za szczególnego rodzaju umowę, której zawarcia nie można wykluczyć tylko z tej przyczyny, że nie jest ona wyraźnie przewidziana w przepisach prawa pracy, nie istnieje bowiem wyczerpujące wyliczenie sytuacji, w których zakładowa organizacja związkowa może zawrzeć porozumienie z pracodawcą (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNCP 1994 z. 6, poz. 131). Mamy tu do czynienia z nienazwaną umową zbiorowego prawa pracy. Indywidualne roszczenia pracowników mające swoje źródło w takiej umowie wynikają z możliwości potraktowania jej – zgodnie z art. 300 KP – jako umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 KC), na podstawie której pracownicy, nie będący stroną porozumienia, mogą żądać spełnienia przyrzeczonego świadczenia bezpośrednio od pracodawcy jako podmiotu, który przyjął na siebie w umowie z partnerem socjalnym (zakładową organizacją związkową) obowiązek takiego świadczenia na rzecz pracowników. Taki charakter Paktu Gwarancji Pracowniczych jako porozumienia zbiorowego przyjęły Sądy pierwszej i drugiej instancji, wyraźnie traktując go jako czynność prawną w rozumieniu prawa cywilnego.

Kasacja ma natomiast usprawiedliwione podstawy o tyle, o ile zarzuca się w niej naruszenie art. 58 KC w związku z art. 300 KP. Błędnie bowiem Sąd Okręgowy przyjął, że postanowienia Paktu Gwarancji Pracowniczych są nieważne, a zatem nie wywołują skutków prawnych, jako sprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. „o zwolnieniach grupowych”. Taka ocena treści Paktu jako porozumienia zbiorowego nie uwzględnia bowiem zasad wynikających z art. 18 KP. Zgodnie z art. 18 § 1 KP postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Oznacza to a contrario, że strony stosunku pracy mogą ukształtować treść tego stosunku – w szczególności w drodze umowy o pracę lub aktu kreującego stosunek pracy – w sposób korzystniejszy dla pracownika

niż to wynika z przepisów prawa pracy. Przepis art. 18 § 1 KP pełni funkcję gwarancyjną, stanowiąc zakaz naruszania - w kierunku mniej korzystnym dla pracownika - minimalnych standardów ochrony pracownika wynikających z przepisów prawa pracy, przy równoczesnym pozostawieniu stronom stosunku pracy swobody umownego kształtowania treści tego stosunku w sposób korzystniejszy dla pracownika. Ta sama zasada uprzywilejowania pracownika powinna być odniesiona do postanowień porozumienia zbiorowego jako umowy zbiorowego prawa pracy zawartej przez pracodawcę i zakładową organizację związkową, zastrzegającej świadczenie na rzecz pracownika jako osoby trzeciej (art. 393 § 1 KC w związku z art. 300 KP). Dla normatywnych porozumień zbiorowych taką samą zasadę przewiduje art. 9 § 2 KP. Nie-normatywne porozumienia zbiorowe należy z tego punktu widzenia traktować na równi z umową o pracę lub innymi aktami kreującymi stosunek pracy i przyjąć, że ma do nich odpowiednie zastosowanie art. 18 § 1 KP, albowiem uprawnienia wynikające dla pracownika z postanowień porozumienia zbiorowego są elementami treści jego stosunku pracy.

Błędnie Sąd Okręgowy przyjął, że postanowienia Paktu Gwarancji Pracowniczych, przewidujące odmienną regulację dotyczącą traktowania przyczyn rozwiązania stosunków pracy niż to wynika z przepisów ustawy z 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.), są nieważne z mocy art. 58 § 1 KC jako sprzeczne z ustawą. W prawie pracy przewagę mają normy semi-imperatywne dopuszczające odmienne – korzystniejsze dla pracownika – umowne uregulowanie treści stosunku pracy niż to wynika bezpośrednio z przepisu prawa. Taki charakter mają również przepisy powołanej ustawy z 28 grudnia 1989 r. Ustawa ta - w relacji do treści stosunków pracy pracowników przedsiębiorstwa państwowego Polskie Koleje Państwowe objętych Paktem Gwarancji Pracowniczych – zawiera normy semi-imperatywne, co oznacza, że brak jest podstaw do przyjęcia, aby nie można było odstąpić od jej ścisłych reguł w porozumieniu zbiorowym zawartym przez partnerów socjalnych, pod warunkiem, że będzie to odstąpienie w kierunku, jaki wynika z treści art. 18 § 1 KP. Uzasadniony jest zatem zarzut kasacji dotyczący niewłaściwego zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP przy ocenie treści postanowień Paktu Gwarancji Pracowniczych. Błędnie Sąd Okręgowy przyjął, że postanowienia Paktu, z których powódka wywodzi swoje roszczenie, są nieważne jako sprzeczne z ustawą z



dnia 28 grudnia 1989 r. i jako takie nie mogą stanowić podstawy dochodzenia przez nią zgłoszonych w rozpoznawanej sprawie roszczeń. Ponieważ Sąd Okręgowy opierając się na wskazanej (błędnej) ocenie prawnej roszczeń powódki oddalił powództwo, konieczne stało się uwzględnienie kasacji. Zasadność roszczenia powódki, w szczególności to, czy spełnia ona warunki do otrzymania rekompensaty pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, powinna być oceniona bezpośrednio na podstawie wskazywanych przez nią postanowień Paktu Gwarancji Pracowniczych, przy czym wykładnia treści tych postanowień powinna być dokonana z uwzględnieniem całokształtu okoliczności sprawy oraz stosownie do dyrektyw interpretacyjnych wynikających z art. 65 KC.

Wszystkie podniesione w kasacji zarzuty odnoszące się do ustalonego przez Sąd Okręgowy stanu faktycznego – w tym ustaleń dotyczących przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę – są nieskuteczne wobec braku oparcia kasacji na podstawie naruszenia przepisów postępowania (art. 393<sup>1</sup> pkt 1 KPC). Kasacja jest szczególnie, ściśle prawnym środkiem odwoławczym i kwestionowanie w niej ustaleń faktycznych może nastąpić jedynie pośrednio – poprzez wskazanie konkretnych przepisów postępowania, które przez niewłaściwe ich zastosowanie doprowadziły sąd meriti do wadliwych ustaleń faktycznych. Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC.

#### **N o t k a**

W niepublikowanej dotychczas **uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/01**, Sąd Najwyższy uznał, że Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnopolskimi organizacjami związkowymi działającymi w PKP a zarządem PKP w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP.

=====