

**Wyrok z dnia 26 maja 2000 r.**

**I PKN 674/99**

**Postanowienia nieopartego na ustawie zbiorowego porozumienia prawa pracy stanowią dla pracowników źródło zobowiązań pracodawcy będącego stroną tego porozumienia, które jako korzystniejsze niż przepisy prawa pracy zostają objęte treścią indywidualnych stosunków pracy.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszk (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 maja 2000 r. sprawy z powództwa Gerharda G. przeciwko Polskim Kolejom Państwowym - Zakładowi Taboru w K. o rekompensatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 15 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 15 czerwca 1999 r. oddalił apelację strony pozwanej Polskich Kolei Państwowych-Zakładu Taboru w K. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Katowicach z dnia 28 stycznia 1999 r. [...], zasądającego na rzecz powoda Gerharda G. rekompensatę pieniężną w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia, przysługującą mu w związku z wcześniejszym przejściem na emeryturę. W sprawie tej ustalono, że pozwany pracodawca rozwiązał stosunek pracy z powodem z przyczyn określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, jak również w związku ze spełnieniem przez powoda warunków uprawniających go do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Na tle ta-

kich ustaleń Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że do powoda miały zastosowanie postanowienia pkt 4 ust. 1 i pkt 5 Paktu Gwarancji Pracowniczych, zawartego w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy Ogólnokrajowymi Organizacjami Związkowymi działającymi w Przedsiębiorstwie PKP a Zarządem PKP, przyznające wszystkim zwalnianym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy pracownikom, którzy uzyskali prawo do świadczeń emerytalnych lub rentowych, prawo do rekompensaty pieniężnej w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia. Pakt ten wszedł w życie z dniem 1 stycznia 1997 r., a zatem obejmował powoda zwolnionego z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy z dniem 31 stycznia 1999 r. Późniejsze jednostronne zarządzenie Prezesa Zarządu PKP o zmianie daty obowiązywania tego Paktu było nieskuteczne wobec dwustronnego umownego charakteru tego aktu prawa zakładowego. Sąd drugiej instancji wskazał, że Pakt ten miał charakter ogólnozakładowy i określał powinności związane z restrukturyzacją Przedsiębiorstwa PKP jako całości, a nie tylko poszczególnych jego części składowych poddanych ekonomicznym procesom dostosowawczym.

W kasacji strona pozwana podniosła zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię pkt 4 ust. 1 i 5 Paktu Gwarancji Pracowniczych z dnia 23 grudnia 1996 r. i przyjęcie, że miał on charakter ogólnozakładowy, podczas gdy dotyczył jednostek organizacyjnych PKP, w których był już wdrożony II etap procesu restrukturyzacji, a do takich pozwany Zakład Taboru w K. mógł być zaliczony dopiero z chwilą jego utworzenia w dniu 1 lipca 1997 r. Zasady wypłaty świadczeń objętych postanowieniami Paktu zostały skonkretyzowane dopiero porozumieniem z dnia 19 maja 1997 r., które weszło w życie z dniem 1 lipca 1997 r., a ponadto wolą stron Paktu Gwarancji Pracowniczych było jego połączenie z wdrażanym z dniem 1 kwietnia 1997 r. II etapem restrukturyzacji Przedsiębiorstwa PKP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona. Wątpliwości budzi już zaliczenie postanowień Paktu Gwarancji Pracowniczych do przepisów prawa materialnego rozumianych jako źródła prawa pracy. Zgodnie z art. 9 ust. 1 KP, do materialnych przepisów prawa pracy zalicza się wyłącznie 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 poro-

zumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W takim kodeksowym katalogu źródeł materialnego prawa pracy nie mieści się Pakt Gwarancji Pracowniczych, w którym jego strony nie powołały się na umocowanie ustawowe do jego wydania. Moc obowiązująca postanowień tego zbiorowego porozumienia prawa pracy nie wynika zatem z materialnoprawnego waloru normatywnego tego Paktu, który nie jest porozumieniem zbiorowym prawa pracy opartym na ustawie, ale stanowi źródło zobowiązań całego przedsiębiorstwa PKP w stosunku do pracowników zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie, które jako postanowienia korzystniejsze niż przepisy prawa pracy zostały objęte treścią indywidualnych stosunków pracy wszystkich pracowników PKP (a contrario z art. 18 § 2 KP). Rację miał Sąd drugiej instancji, który wskazał na ogólnozakładowy charakter tego zbiorowego porozumienia prawa pracy, które uznając konieczność przeprowadzenia II etapu restrukturyzacji, *expressis verbis* odnosiło się do wszystkich pracowników PKP, a nie tylko do pracowników składowych jednostek organizacyjnych PKP, w których wprowadzono ten etap restrukturyzacji. Przedsiębiorstwo PKP uznało w postanowieniu zawartym w pkt 5 omawianego Paktu Gwarancji Pracowniczych, że rozwiązanie stosunków pracy z pracownikami, którzy uzyskali prawo do świadczeń emerytalnych lub rentowych, będzie traktowane jak ustanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Konsekwentnie do takich pracowników odnosiła się uzgodniona i włączona do treści indywidualnych stosunków pracy gwarancja prawa do otrzymania rekompensaty pieniężnej w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy (pkt 4 ust. 1 zdanie pierwsze Paktu). Jest przy tym oczywiste, że do pracowników, którzy uzyskali prawo do świadczeń emerytalnych lub rentowych, a których - w celu utrzymania miejsc pracy dla pracowników w wieku produkcyjnym - zwalniano z pracy „z przyczyn leżących po stronie pracodawcy”, nie mogły być kierowane przynajmniej trzy oferty pracy w trybie określonym w pkt 3 tego porozumienia.

Nie może zatem podlegać kwestii, że jednoznaczne i kategoryczne zobowiązanie się pracodawcy do wypłaty uzgodnionej w zbiorowym porozumieniu prawa pracy dodatkowej rekompensaty, jakie przeniknęło do treści indywidualnych stosunków pracy, a które zostało uzależnione wyłącznie od rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (pkt 4 ust. 1 i pkt 5 Paktu Gwarancji Pracowniczych) przysługiwało bez żadnych dalszych warunków, których zresztą zawarte porozumienie zbiorowe nie określiło. Sama polemika skarżącego co do terminów

wdrażania określonych etapów restrukturyzacji Przedsiębiorstwa PKP wymyka się spod kontroli kasacyjnej Sądu Najwyższego, który jest związany granicami kasacji i w braku zarzutów naruszenia jakichkolwiek przepisów prawa procesowego nie może weryfikować twierdzeń faktycznych strony skarżącej, odmiennych od przyjętych przez Sąd drugiej instancji za podstawę wyrokowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 58/97, OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 436).

Mając powyższe na uwadze kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC.

#### **Notka**

Należy zwrócić uwagę, że w niepublikowanej dotychczas **uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/01 (teza - patrz OSNAPiUS 2001 r. nr 3-okładka)** 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.

=====