

**Wyrok z dnia 5 maja 2009 r.**

**I PK 6/09**

**W sprawie z zakresu prawa pracy, w której strona wywodzi roszczenia z aktu nienależącego do katalogu źródeł prawa powszechnie obowiązującego (art. 87 i 91 Konstytucji RP), sąd jest obowiązany dokonać oceny, czy jest to akt zawierający przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 maja 2009 r. sprawy z powództwa Zbigniewa S. przeciwko P. Operatorowi Systemu Dystrybucyjnego Spółce z o. o. Oddziałowi Dystrybucji Gazu w O. - obecnie - P. Spółce Gazownictwa Spółce z o. o. - Oddziałowi Zakładowi Gazowniczem w O. o indywidualne świadczenie osłonowe w kwocie 50.000 zł, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 26 września 2008 r. [...]

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

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

Powód wniósł pozew o zapłatę 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lutego 2008 r. do dnia zapłaty tytułem indywidualnego świadczenia osłonowego należnego w związku z likwidacją jego stanowiska pracy na podstawie planu restrukturyzacji zatrudnienia.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, podnosząc, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych zaproponowanych warunków pracy i płacy, a nie w związku z likwidacją jego stanowiska pracy. Wskazała także, że zakres obowiąz-

ków związanych z wykonywaniem pracy na zaproponowanym powodowi stanowisku nie odbiegał znacznie od wykonywanej poprzednio przez niego pracy. Zmianie uległo jednak miejsce świadczenia pracy, lecz w związku z nią zaoferowano powodowi podwyżkę wynagrodzenia. Wypowiedzenie powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy uwarunkowane było zmianami organizacyjnymi pracodawcy wynikającymi z wprowadzenia nowego regulaminu organizacyjnego, polegającego, między innymi, na zmianie etatyzacji komórki organizacyjnej, w której pracownik był zatrudniony, a nie na likwidacji stanowiska pracy. Pozwana podkreśliła także, że liczba etatów w Oddziale P. Operatora Systemu Dystrybucyjnego spółce z o.o. w O. nie uległa zmianie i od dwóch lat utrzymywana jest na tym samym poziomie, co świadczy o tym, że pozwana nie likwiduje stanowisk pracy.

Wyrokiem z 2 lipca 2008 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Szczycie oddalił powództwo i nie obciążył powoda kosztami procesu. Sąd Rejonowy ustalił, że powód świadczył pracę w PGNiG - Zakładzie Gazowniczym O. w O., Rozdzielni Gazu w N. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od 10 czerwca 1996 r. do 31 stycznia 2008 r., początkowo jako kopacz, potem jako monter sieci i instalacji gazowych, a od 15 stycznia 2002 r. jako inkasent. Następnie, 1 stycznia 2003 r., powód został przejęty na zasadzie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez wchodzącą w skład Grupy Kapitałowej PGNiG P. Spółkę Gazownictwa sp. z o.o. - Oddział Zakład Gazowniczy w O. W związku z koniecznością dostosowania struktur pozwanej do wymogów unijnych w lipcu 2007 r. obrót gazem został oddzielony od jego dystrybucji i stanowisko inkasenta zostało przydzielone do P. Operatora Systemu Dystrybucyjnego spółki z o.o. w G. - Oddziału Dystrybucji Gazu w O., a zakres obowiązków przypisany do stanowiska montera sieci i instalacji, które powierzono powodowi. Zakres jego obowiązków nie został zmieniony.

W okresie od 2002 r. na terenie całej Polski w jednostkach Grupy Kapitałowej Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa SA w W., w ramach której działa pozwana, były prowadzone działania restrukturyzacyjne, mające na celu zmianę funkcji dotychczasowych komórek organizacyjnych oraz likwidację części z tych komórek. W ich toku dokonano restrukturyzacji zatrudnienia, która miała na celu jego zmniejszenie. W związku z tymi działaniami został opracowany program restrukturyzacji zatrudnienia oraz wydzielanie funkcji z Grupy Kapitałowej PGNiG SA w latach 2005-2007, przedłużony aneksem na lata kolejne, który dla Grupy Kapitałowej był traktowany jako źródło prawa pracy.

Dnia 18 października 2007 r. pozwana dokonała wypowiedzenia powodowi warunków pracy w ten sposób, że zaproponowała mu po trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia od 1 lutego 2008 r. stanowisko kontrolera sieci gazowej w punkcie dystrybucji gazu O. oraz wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.600 zł miesięcznie. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków wskazano zmiany organizacyjne wynikające z wprowadzenia nowego regulaminu organizacyjnego polegające na zmianie dotychczasowej etatyzacji komórki organizacyjnej, w której powód był zatrudniony. Powód odmówił przyjęcia zaproponowanych nowych warunków uznając, że dojazdy do O. byłyby dla niego zbyt uciążliwe. Stanowiska swego nie zmienił, mimo prowadzenia z nim zachęcających rozmów i wskazywania na możliwość awansu w przyszłości. Liczba etatów u pozwanej zarówno w oddziale w O., punkcie dystrybucji gazu w N., jak i punkcie dystrybucji gazu w O. nie zmieniła się od czerwca 2007 r. Plan restrukturyzacji zatrudnienia na rok 2008 uzgodniony z organizacjami związkowymi działającymi przy Oddziale Dystrybucji Gazu w O. nie zakładał rozwiązania stosunków pracy z powodu likwidacji stanowisk pracy, a jedynie pięć przypadków rozwiązania stosunków pracy z powodu odejścia na wcześniejszą emeryturę lub świadczenie przedemerytalne. Powód nie był ujęty w imiennym wykazie pracowników objętych planem restrukturyzacji zatrudnienia na rok 2008. Świadczenie, którego powód się domaga, jest nieznane powszechnie obowiązującym przepisom prawa pracy i wynika wyłącznie z przepisów wewnętrznych obowiązujących u pozwanej. Przepisy te to przede wszystkim program restrukturyzacji zatrudnienia oraz wydzielania niektórych funkcji z grupy kapitałowej PGNiG SA na lata 2005-2007 (II etap) wraz z aneksem z 25 października 2007 r.

Sąd Rejonowy uznał, że fakt nabycia przez powoda prawa do odprawy pieniężnej przewidzianej ustawą z dnia 13 maja 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nie jest jednoznaczny z nabyciem uprawnień do świadczenia osłonowego przewidzianego na wypadek likwidacji stanowiska pracy „Programem”. „Program” przewiduje bowiem dalej idące działania osłonowe od wynikających z przepisów ogólnych i jego postanowienia muszą być stosowane ściśle i nie mogą być traktowane rozszerzająco. Z postanowień „Programu” wynika natomiast, że tylko w odniesieniu do takiego pracownika, którego stanowisko jest likwidowane w rozumieniu działań restrukturyzacyjnych objętych programem, będzie możliwe przyznanie prawa do świadczenia osłonowego. Może to być wyłącznie pracownik imiennie przewidziany w

planie restrukturyzacji, którego stanowisko jest wskazane jako likwidowane, a powód takich przesłanek nie spełnia. W ocenie Sądu pierwszej instancji, wypowiedzenie powodowi warunków pracy i zaproponowanie nowego stanowiska pracy nie było działaniem pozornym, lecz rzeczywiście zmierzało do zapewnienia mu dalszego zatrudnienia.

W apelacji powód zaskarżył powyższy wyrok Sądu Rejonowego w Szczycinie w całości zarzucając przyjęcie bez dostatecznej podstawy, że jego stanowiska pracy w N. nie zostały zlikwidowane.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji powoda w całości i zasądzenie kosztów procesu.

Zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną wyrokiem Sąd Okręgowy w Olsztynie zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 50.000 zł tytułem dodatkowego indywidualnego świadczenia osłonowego z ustawowymi odsetkami od 15 marca 2008 r. do dnia zapłaty oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że zgromadzony w pierwszej instancji materiał dowodowy jest pełny i nie zachodzi konieczność przeprowadzenia innych dowodów, a jedynie dokonanie własnej oceny wyników postępowania. Sąd stwierdził, że warunki nabycia uprawnienia do świadczenia osłonowego zostały „omówione” w pkt 6 programu restrukturyzacji zatrudnienia. Zgodnie z postanowieniami w nim zawartymi, każdemu pracownikowi zatrudnionemu przed 1 stycznia 2002 r., a objętemu programem po 1 stycznia 2005 r., będą przyznawane dodatkowe indywidualne świadczenia osłonowe w wysokości zależnej od rodzaju podjętych w stosunku do danego pracownika działań restrukturyzacyjnych i stażu pracy. W przypadku odejścia - zwolnienia z powodu likwidacji stanowiska pracy pracownika, nieposiadającego innych uprawnień wymienionych w tych przepisach, zależnie od stażu pracy należna jest odprawa w kwocie 50.000 lub 60.000 zł, przy czym prawo do tych świadczeń pracownik może uzyskać w wyniku podjęcia przez osoby zarządzające w imieniu zakładu pracy decyzji o zmianie stosunku pracy danego pracownika w ramach działań wynikających z zatwierdzonego „Programu”. Z powyższego, według Sądu Okręgowego wynika, że w odniesieniu do pracownika, którego stanowisko jest likwidowane w rozumieniu działań restrukturyzacyjnych objętych „Programem”, będzie możliwe przyznanie prawa do świadczenia osłonowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji mylnie przyjął, że w odniesieniu do Zbigniewa S. osoby reprezentujące pracodawcę nie podjęły decyzji początkowo o zmianie, a następnie likwidacji jego stanowiska pracy. Tymczasem zebrany w sprawie materiał dowodowy wyraźnie wskazuje, że stan zatrudnienia P. Operatora Systemu Dystrybucyjnego sp. z o. o. Oddziału Dystrybucji Gazu w O., Punkcie Dystrybucji Gazu w N. zarówno na 25 czerwca 2007 r. jak i na 31 stycznia 2008 r. kształtował się co prawda na poziomie sześć etatów, jednak stanowisko inkasenta w tym czasie zostało zlikwidowane, natomiast zwiększono liczbę etatów monterów sieci i instalacji. Następnie w celu zmniejszenia etatów monterów sieci i instalacji dokonano wypowiedzenia zmieniającego, na podstawie którego powód miał świadczyć pracę w Oddziale w O. na innym stanowisku. Sąd Okręgowy uznał, że zlikwidowane stanowisko inkasenta, jak również zredukowane stanowisko monterów sieci i instalacji zajmował właśnie powód, przez co spełnione zostały wszelkie przesłanki, o których mowa w pkt 6 programu restrukturyzacji zatrudnienia by nabyć prawo do dodatkowego indywidualnego świadczenia ośłonowego. Nadto zdaniem Sądu Okręgowego nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że uprawnienie do świadczenia ośłonowego przysługuje tylko pracownikowi, którego stanowisko jest likwidowane i który jest imiennie wskazany w planie restrukturyzacji. Nie można zatem uzależniać jego wypłaty od warunku, który nie został w pkt 6 programu restrukturyzacji zatrudnienia wskazany. Nieumieszczenie na imiennej liście osób objętych restrukturyzacją nie pozbawia powoda prawa do dodatkowego indywidualnego świadczenia ośłonowego w przypadku spełnienia przesłanek wynikających z programu restrukturyzacji. Ponadto etatyzacja, na którą powołuje się pozwana, nie jest tożsama z faktyczną likwidacją stanowisk pracy. Przeciwnie, sam program restrukturyzacji wskazuje, że jedne stanowiska mogą zostać zlikwidowane, a inne stworzone, byleby pracodawca nie przekroczył stanów zatrudnienia w ramach owej etatyzacji. Prawdą jest, że pozwana nie zakwalifikowała imiennie powoda do likwidacji jego etatu, ale fakty jednoznacznie wskazują, że etat powoda w N. zlikwidowano, a powód nie miał wpływu na to, kogo pozwana umieszczała na imiennej liście. Według Sądu Okręgowego fakt, że po rozwiązaniu stosunku pracy powód otrzymał odprawę pieniężną na podstawie ustawy z dnia 13 maja 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jest kolejnym argumentem przemawiającym za tym, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powoda. Jednocześnie Sąd odrzucił twierdzenie Sądu pierwszej

instancji o przyczynieniu się powoda do rozwiązania stosunku pracy, uznając, że w takim przypadku nie byłoby podstaw do wypłacenia odprawy ustawowej w razie indywidualnego zwolnienia.

W skardze kasacyjnej pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości i podniosła naruszenie prawa materialnego, a mianowicie postanowień programu restrukturyzacji z zatrudnienia oraz wydzielania niektórych funkcji z Grupy Kapitałowej PGNiG SA w latach 2005 - 2007 (II etap) zmienionego aneksem numer 1 z 25 października 2007 r., który na mocy jego postanowień oraz w związku z art. 9 Kodeksu pracy stanowi źródło prawa pracy dla Grupy Kapitałowej PGNiG SA: 1) przez ich niewłaściwe zastosowanie prowadzące do uznania, że do stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie znajdują zastosowanie postanowienia programu restrukturyzacji zatrudnienia, pomimo braku spełnienia przez powoda przesłanek warunkujących nabycie uprawnień do świadczenia osłonowego; 2) przez błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie postanowień dotyczących warunków nabycia przez pracownika prawa do świadczenia osłonowego z tytułu likwidacji stanowiska pracy prowadzące do uznania, że w stosunku do powoda osoby zarządzające w imieniu pracodawcy podjęły decyzję o zmianie stosunku pracy pracownika w ramach działań wynikających z zatwierdzonego „Programu” w sytuacji, gdy dokonane w oparciu o art. 42 k.p. wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie stanowi działań restrukturyzacyjnych objętych „Programem”, a w szczególności złożenie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego z powodu zmian organizacyjnych wynikających z wprowadzenia nowego regulaminu organizacyjnego nie jest działaniem restrukturyzacyjnym w rozumieniu postanowień programu restrukturyzacji zatrudnienia; 3) przez błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie postanowień dotyczących warunków nabycia przez pracownika prawa do świadczeń osłonowych z tytułu likwidacji stanowiska pracy prowadzącą do uznania, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę warunków płacy i płacy z powodu zmian organizacyjnych wynikających z wprowadzenia nowego regulaminu organizacyjnego zmieniającego etatyzację komórki organizacyjnej, w której pracownik świadczył pracę i których przyjęcia odmówił w ustawowym terminie wyczerpuje przesłankę nabycia przez pracownika świadczenia osłonowego z powodu likwidacji stanowiska pracy w rozumieniu programu restrukturyzacji zatrudnienia w sytuacji, gdy przesłanka dokonania likwidacji stanowiska pracy nie zo-

stała spełniona, gdyż zmiana etatyzacji komórki organizacyjnej wprowadzona regulaminem organizacyjnym nie stanowiła likwidacji stanowiska pracy.

Ponadto skarżąca podniosła naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i w związku z art. 382 k.p.c., przez niewskazanie w uzasadnieniu podstawy faktycznej wyroku faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, przyznając powodowi prawo do świadczenia osłonowego i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności oraz niedostateczne wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku w szczególności niewyjaśnienie sposobu wykładni postanowień programu restrukturyzacji zatrudnienia, w oparciu o które przyjął, że powód nabył prawo do świadczenia osłonowego.

Skarżąca wniosła o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi, który wydał orzeczenie, lub innemu sądowi równorzędnemu oraz pozostawienie temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu przy uwzględnieniu postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, a ewentualnie - w przypadku spełnienia przesłanek z art. 398<sup>16</sup> k.p.c. - o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje i za postępowanie kasacyjne, w tym kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwana wskazała, że od 6 października 2008 r. zmianie uległa nazwa P. Operatora Systemu Dystrybucyjnego sp. z o.o. Oddziału Dystrybucji Gazu w O. na P. Spółkę Gazownictwa sp. z o.o. Oddział Zakład Gazowniczy w O.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Trafny okazał się zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niedostateczne wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że podstawę tę stanowi pkt 6 „Programu Restrukturyzacji Zatrudnienia oraz Wydzielania Niektórych Funkcji z Grupy Kapitałowej PGNiG SA”. Sąd Okręgowy nie zajął jednak stanowiska odnośnie do charakteru tego aktu. Nie uczynił tego także Sąd Rejonowy, który ograniczył się do stwierdzenia, że w związku z działaniami restrukturyzacyjnymi w jednostkach Grupy Kapitałowej Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa SA w W. został opracowany program restrukturyzacji zatrudnienia oraz wydzielania funkcji z Grupy Kapitałowej PGNiG

S.A. w latach 2005-2007, przedłużony aneksem na lata kolejne, który dla Grupy Kapitałowej był traktowany jako źródło prawa pracy. Sąd ten wskazał ponadto, że świadczenie, którego powód się domaga, jest nieznane powszechnie obowiązującym przepisom prawa pracy i wynika wyłącznie z przepisów wewnętrznych obowiązujących u pozwanej. Przepisy te to przede wszystkim Program restrukturyzacji zatrudnienia oraz wydzielania niektórych funkcji z grupy kapitałowej PGNiG SA lata 2005-2007 (II etap) wraz z aneksem z 25 października 2007 r.

Z powyższych ustaleń nie wynika, jaki jest charakter „Programu Restrukturyzacji Zatrudnienia oraz Wydzielania Niektórych Funkcji z Grupy Kapitałowej PGNiG SA” i punktu 6 tego aktu, jak również aneksu z 25 października 2007 r. Do uznania „Programu” za akt zawierający przepisy prawa pracy (w tym punktu 6 za przepis prawa pracy) nie wystarczy (nieskomentowane przez Sąd Okręgowy) wskazanie przez Sąd pierwszej instancji, że był on „traktowany jako źródło prawa pracy” (Sąd nie wyjaśnił przez kogo). Nie jest także wystarczające, wyrażone w skardze kasacyjnej przekonanie strony skarżącej, że „Program” „na mocy jego postanowień oraz w związku z art. 9 Kodeksu pracy stanowi źródło Prawa Pracy dla Grupy Kapitałowej PGNiG SA”. Z ustaleń zawartych w podstawie faktycznej i prawnej zaskarżonego orzeczenia nie wiadomo nawet, czy „Program” jest porozumieniem zbiorowym, czy jednostronnym aktem kierownictwa Grupy Kapitałowej PGNiG SA, a jeśli jest porozumieniem, to jakie podmioty są jego stronami i na jakiej zasadzie wiąże w zakładzie pracy powoda. Należy też podkreślić, że porozumienia zbiorowe, a zwłaszcza tzw. „pakiety socjalne” mogą być swoistymi źródłami prawa pracy, których dotyczy art. 9 k.p. lub mieć charakter wyłącznie obligacyjny. Wobec tego należy je oceniać *in concreto*, a o tym, czy pakiet socjalny jest źródłem prawa pracy, nie decyduje wola stron tego porozumienia (wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2005 r., II PK 386/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 173.). O możliwości uznania określonego porozumienia lub innego aktu za akt zawierający przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., decyduje to, czy spełnia on kryteria wskazane w tym przepisie, tj. czy jest oparty na ustawie i określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Od dokonania tej oceny zależy ustalenie, czy dany akt, z którego strona wywodzi roszczenia, ma charakter normatywny (zawiera przepisy prawa pracy stanowiące prawo materialne), czy też jedynie obligacyjny (ustala tylko wzajemne obowiązki jego stron), a w związku z tym, czy opiera ona swoje roszczenia na przepisach prawa materialnego. Oceny tej może dokonać jedynie sąd. Sąd jest też zobowiązany do jej dokonania, ponieważ od tego



zależy kwalifikacja prawna będącego przedmiotem sporu stosunku prawnego lub prawa oraz ustalenie podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Zważywszy jednak na właściwości tych aktów, a zwłaszcza to, że nie są one publikowane i często fakt ich istnienia jest znany tylko stronom, które je zawarły (ewentualnie podmiotowi, który wydał regulamin), sędzia nie jest obowiązany znać z urzędu (*ex officio*) treści tych aktów na zasadzie *iura novit curia*. Dlatego stan wiedzy sądu w tym zakresie zależy od inicjatywy dowodowej stron.

W konkluzji należy uznać, że w sprawie z zakresu prawa pracy, w której strona wywodzi roszczenia z aktu nienależącego do katalogu źródeł prawa powszechnie obowiązującego (art. 87 i 91 Konstytucji RP), sąd jest obowiązany do dokonania oceny, czy jest to akt zawierający przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

W rozpatrywanej sprawie Sąd Okręgowy (a wcześniej Sąd pierwszej instancji) przyjął, że „Program Restrukturyzacji Zatrudnienia oraz Wydzielania Niektórych Funkcji z Grupy Kapitałowej PGNiG SA” jest źródłem prawa pracy, dokonując tej oceny bez poczynienia ustaleń dotyczących charakteru tego aktu. W rezultacie trafny okazał się zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niedostateczne wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku. Należy też dodać, że brak takiego wyjaśnienia uniemożliwia Sądowi Najwyższemu dokonanie oceny przedstawionych w skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego. Wstępnym warunkiem ich merytorycznego rozpoznania jest bowiem zaliczenie przepisów, których zarzuty te dotyczą, do kategorii przepisów prawa materialnego. Tylko takie przepisy mogą bowiem stanowić materialną podstawę skargi kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

=====