



Sygn. akt II PK 67/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 grudnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. D.

przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 grudnia 2011 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego
z dnia 15 listopada 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 12 maja 2010 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa P. D. przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o odprawę, oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 sierpnia 1990 r. U pozwanej obowiązywał zawarty w dniu 1 lipca 2005 r. Układ Zbiorowy Pracy Pracowników T. Spółki z o.o., który został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy w dniu 24 sierpnia 2005 r. Zgodnie z postanowieniami końcowymi Układu określonymi w § 21 i następnych, Układ został zawarty na czas określony do 30 czerwca 2008 r. W § 19 ust. 1 gwarantował on pracownikom zwolnionym grupowo (w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), na podstawie decyzji pracodawcy o przeprowadzeniu restrukturyzacji przedsiębiorstwa, między innymi dodatkowe odprawy w wysokości od jedno do dwunastomiesięcznego wynagrodzenia – w zależności od okresu zatrudnienia. Jego ust. 2 przewidywał, że w razie rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, w przypadku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 powyższej ustawy, pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości o połowę niższej niż wskazana w ust. 1.

W dniu 26 maja 2008 r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy. Okres wypowiedzenia kończył się z ostatnim dniem sierpnia 2008 r. W wypowiedzeniu wskazano, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy rozwiąże się z upływem okresu, na jaki został zawarty, tj. z dniem 30 czerwca 2008 r. Pracodawca uważa, że począwszy od 1 lipca 2008 r. mógłby zaprzestać stosowania wynikających z niego warunków pracy i płacy bez żadnych dodatkowych czynności, formalności lub procedur. Jednak dla uchylenia wszelkich wątpliwości, pracodawca składa niniejsze wypowiedzenie warunków pracy i płacy na podstawie art. 241¹³ § 2 k.p., choć jego zdaniem czynność ta jest bezprzedmiotowa (zbędna, nieważna lub nieistniejąca). Wobec tego T. Spółka z o.o. wypowiada, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2008 r.,

wszystkie warunki pracy i płacy wynikające z Układu, tj. wszystkie postanowienia Układu. Oznacza to, że po upływie okresu wypowiedzenia warunki zatrudnienia pracowników wynikać będą jedynie z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, innych, poza Układem, wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy oraz z umowy o pracę.

Oświadczeniem z dnia 27 czerwca 2008 r. powód odmówił przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy i płacy, jednocześnie oświadczając, że oczekuje, iż pracodawca dokona, w związku z wygaśnięciem w dniu 31 sierpnia 2008 r. stosunku pracy, wypłaty przysługujących mu świadczeń, w tym odprawy.

Na podstawie oceny prawnej stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne. Jego zdaniem, choć w dniu rozwiązania się umowy o pracę Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 2005 r. już nie obowiązywał, to jednak jego postanowienia weszły w treść stosunku pracy powoda i mogłyby być, przy spełnieniu przesłanek zawartych w Układzie, podstawą żądań powoda. Roszczenie powoda podlegało jednak oddaleniu, ponieważ umowa o pracę została rozwiązana na skutek nieprzyjęcia przez powoda zaproponowanych warunków pracy i płacy polegających na wyeliminowaniu z treści stosunku pracy warunków Układu. Nie można zatem uznać, że doszło do niej w związku z okolicznościami opisanymi w jego § 19. Sąd Rejonowy przyjął, że decyzja o wypowiedzeniu umów o pracę na skutek samorozwiązania się Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2005 r. nie jest decyzją o restrukturyzacji, lecz decyzją „o powrocie do tego co istniało wcześniej przez zawarciem Układu”. Ostatecznie Sąd pierwszej instancji stwierdził, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło w wyniku nieprzyjęcia przez niego nowych warunków pracy i płacy, a nie z powodu restrukturyzacji pozwanej Spółki

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2010 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy oddalił apelację powoda od powyższego wyroku .

Sąd Okręgowy uznał ustalenia Sądu Rejonowego za prawidłowe i przyjął je za własne, jednak nie podzielił rozważań Sądu Rejonowego co do przyczyn, dla których żądanie powoda podlegało oddaleniu.

Sąd drugiej instancji wskazał, że wystarczającą przesłanką do oddalenia powództwa jest stwierdzenie, iż w dacie rozwiązania z powodem umowy o pracę

nie obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (obowiązujący u pozwanego do 30 czerwca 2008 r.) oraz że nie wszedł on w treść umowy o pracę na stałe tak, by była potrzeba jego wypowiedzania. Powoduje to, że bezzasadne jest żądanie powoda zasądzenia odprawy zarówno na podstawie § 19 ust. 1 i ust. 2 Układu. Bezprzedmiotowe jest wobec tego badanie przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę pod kątem postanowień Układu dotyczących prawa do tego świadczenia. Obowiązujący u pozwanego Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy gwarantujący pracownikom dodatkowe odprawy w razie zwolnień grupowych, zawarty na czas określony do 30 czerwca 2008 r., nie miał mocy wiążącej po tej dacie.

Sąd drugiej instancji uznał, że w sprawie nie ma zastosowania art. 241¹³ § 2 k.p., gdyż Układ ustał w sposób planowy, a zmiany warunków zatrudnienia nie było. Zaprzestanie stosowania układu nie było zmianą, ale wykonaniem wynikających z niego warunków - warunki te same w sobie zakładały bowiem stosowanie układu do 30 czerwca 2008 r. Złożenie powodowi przez pozwaną wypowiedzenia zmieniającego było w istocie bezprzedmiotowe. Zatem postanowienia Układu „weszły do indywidualnych stosunków pracy również jedynie na czas określony przewidziany do stosowania układu”. Skoro umowa o pracę powoda uległa rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2008 r. i w tym dniu nie obowiązywał już Układ, z którego powód wywodził swoje roszczenia, to wypowiedzenie warunków pracy i płacy z niego wynikających nie mogło powodować przedłużenia stosowania postanowień Układu do momentu upływu okresu wypowiedzenia.

Powód zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego: art. 241¹³ § 1 k.p. (przez błędną wykładnię) oraz § 2 tego przepisu (przez jego niezastosowanie), w sytuacji gdy zarówno z treści przedmiotowych przepisów, jak również wykładni Sądu Najwyższego oraz doktryny prawa pracy jednoznacznie wynika, że w sytuacji powoda przepisy te mają zastosowanie, tj. postanowienia układu zbiorowego zastąpiły warunki umowy o pracę powoda w określonym zakresie i prawidłowa wykładnia prowadzi do wniosku, iż mogły być one derogowane z tej umowy jedynie mocą oświadczenia pracodawcy, przy zastosowaniu i na warunkach § 2 tego przepisu; art. 240 § 1 k.p., poprzez błędną jego wykładnię, tj. uznanie, że na podstawie tego przepisu

obligacyjne postanowienia układu zbiorowego stają się częścią umowy o pracę, co jest jednoznacznie sprzeczne z językowym brzmieniem punktu 1 wskazanego paragrafu, jak również z poglądami doktryny prawa pracy w tym zakresie; art. 29 k.p., art. 22 § 1 k.p. w związku z § 19 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 lipca 2005 r. obowiązującego u pozwanej, poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy po inkorporowaniu treści normatywnej układu zbiorowego, to umowa o pracę powoda zawierała postanowienia o wypłacie odprawy na rzecz powoda, a więc losy samego Układu nie miały znaczenia dla roszczeń powoda, art. 42 § 3 k.p. w związku z art. 11 k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p., poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy przepisy te są również przejawem ochrony trwałości stosunku pracy, a więc oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy osiąga swój skutek dopiero z chwilą rozwiązania umowy o pracę, co oznacza, że warunki inkorporowane z Układu obowiązywały do dnia rozwiązania umowy o pracę, a także naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 380 k.p.c., poprzez nierozważenie zarzutów powoda co do działań Sądu pierwszej instancji, w szczególności braku analizy co do zawężenia przez Sąd Rejonowy tezy dowodowej powoda, co miało znaczenie dla możliwości obrony jego praw oraz art. 382 k.p.c., art. 378 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez przyjęcie przez Sąd Okręgowy za własne ustaleń Sądu Rejonowego co do stanu faktycznego, przy jednoczesnym stwierdzeniu, że ustalenie przesłanek warunkujących wypłatę odprawy nie ma znaczenia prawnego, co spowodowało, że akceptując kwestionowany przez powoda stan faktyczny ustalony przez Sąd Rejonowy, nie rozpoznał on jednocześnie istoty sprawy i nie rozpoznał wszystkich zarzutów apelacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W niniejszej sprawie zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają drugorzędne znaczenie. Jedynie należy wskazać, że nie jest trafne stanowisko skarżącego o nierozpoznaniu przez Sąd drugiej instancji istoty sprawy. O zakresie rozpoznania apelacji zadecydowała dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia przepisów prawa materialnego, który przyjął, że w przypadku samorozwiązania się

układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony, jego postanowienia nie są inkorporowane do umowy o pracę tylko w okresie obowiązywania tego układu i w związku z tym nie ma potrzeby wypowiedzania dotychczasowych warunków pracy i płacy. Skoro rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nieobowiązywania § 19 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, to nie było podstawy prawnej do wypłaty dodatkowej odprawy w nim przewidzianej. Roszczenie powoda – o wypłatę dodatkowej odprawy - zostało zatem poddane pod osąd. Pominięcie zaś okoliczności związanych z przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy nie stanowi o nierozpoznaniu istoty sprawy, lecz jest wynikiem przyjęcia powyższego stanowiska, z którego wynika, że nie były to fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.).

Niezależnie od krytycznej oceny przedstawionej przez Sąd Okręgowy interpretacji przepisów prawa materialnego (o czym poniżej), to zaprezentowana przezeń koncepcja pomija okoliczność, że pracodawca skutecznie złożył oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy (26 maja 2008 r.) w okresie obowiązywania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2005 r. (do 30 czerwca 2008 r.). Nie można zatem twierdzić, że decyzja pracodawcy nie podlegała ocenie na podstawie postanowień układowych, skoro była czynnością prawną dokonaną pod jego rządami.

Po nowelizacji Kodeksu pracy ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547), która także nadała nowe brzmienie działowi jedenastemu Kodeksu pracy, regulującemu układy zbiorowe pracy, art. 241⁷ § 4 k.p. (w jego pierwotnej redakcji) stanowił, że w razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu do czasu zawarcia nowego układu obowiązuje układ dotychczasowy, chyba że strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego układu oraz § 5 tego artykułu, zgodnie z którym jeżeli strony oświadczyły, że nie zamierzają zawrzeć nowego układu, postanowienia układu dotychczasowego tracą moc obowiązującą z dniem jego rozwiązania, zaś warunki umów o pracę lub innych aktów będących podstawą nawiązania stosunków pracy, wynikające z dotychczasowego układu, obowiązują także po rozwiązaniu układu do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. W następstwie nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie

ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 107, poz. 1127) § 4 omawianego artykułu uzyskał nowe brzmienie. Stanowił on, że w razie rozwiązania układu zbiorowego pracy do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalały inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu, przy czym w takim przypadku stosuje się przepis art. 241⁸ § 2 k.p. Skreślono przy tym § 5 cytowanego artykułu.

Sens cytowanych unormowań sprowadzał się do tego, że mimo rozwiązania układu zbiorowego pracy (w każdym ustawowym trybie, a więc także z upływem czasu, na jaki został on zawarty) do czasu zawarcia nowego układu obowiązywał (według pierwotnej redakcji przepisu) lub należało stosować (zgodnie z nowym brzmieniem przepisu) postanowienia układu dotychczasowego. W ten sposób przedłużano obowiązywanie (stosowanie) układu zbiorowego pracy jako aktu normatywnego poza datę jego rozwiązania. W tym też przedłużonym okresie obowiązywania (stosowania) układu nie można było zmienić na niekorzyść pracownika warunków pracy i płacy ukształtowanych tymże aktem. Taka zmiana mogła nastąpić dopiero po ustaniu owego przedłużonego okresu i to w trybie wypowiedzenia zmieniającego. Koniec przedłużonego okresu obowiązywania (stosowania) starego układu nie oznaczał zatem automatycznego ustania związania stron indywidualnego stosunku pracy postanowieniami tego aktu.

Komentowany przepis art. 241⁷ § 4 k.p. utracił swą moc wiążącą w następstwie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/2001 (Dz.U. z 2002 r. Nr 196, poz. 1660). Usunięty z porządku prawnego przepis art. 241⁷ § 4 zdanie drugie k.p. zawierał odesłanie do art. 241⁸ § 2 k.p., który stanowi, że po zakończeniu obowiązywania układu wynikające z niego warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy mają być stosowane do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków, co należało odczytywać w ten sposób, że po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu możliwe było wypowiedzenie warunków wynikających z układu.

W obecnym stanie prawnym rozwiązanie układu zbiorowego pracy nie implikuje więc dalszego jego obowiązywania lub stosowania do czasu zawarcia

nowego układu zbiorowego. Nadal jednak – wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji - jego postanowienia normatywne wiążą strony indywidualnych stosunków pracy. Mogą być one zmienione na niekorzyść pracownika tylko w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Treść indywidualnych stosunków pracy kształtują same strony w umowie o pracę oraz obowiązujące w dacie nawiązania stosunku pracy (lub jego trwania) przepisy prawa pracy, w tym normatywne postanowienia układów zbiorowych pracy. W doktrynie zauważa się, że układ zbiorowy pracy nie wprowadza swoich postanowień do treści stosunku pracy, lecz w myśl art. 240 § 1 pkt 1 k.p. określa warunki, jakim powinna odpowiadać owa treść. Jedynie w przypadku mniej korzystnych postanowień umowy o pracę zostają one z mocy art. 18 § 2 k.p. zastąpione odpowiednimi postanowieniami układu (L. Florek: Porozumienia zbiorowe a umowa o pracę, Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci profesora Andrzeja Kijowskiego, Warszawa 2010, s. 48). Tak sprecyzowana treść stosunku pracy ma trwały charakter. W przypadku elementów stosunku pracy ukształtowanych przepisami prawa pracy niedopuszczalne jest w świetle art. 18 k.p. dokonanie jednostronnej lub dwustronnej zmiany tychże warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika w trakcie obowiązywania wymienionych przepisów. Sytuacja ulega zmianie w razie utraty mocy obowiązującej aktów prawnych, które wyznaczyły treść indywidualnego stosunku pracy. Jeśli prawo pracownika do konkretnego składnika wynagrodzenia lub innego świadczenia związanego ze stosunkiem pracy wynika tylko z przepisów ustawy, to uchylenie tego aktu automatycznie pozbawia pracownik wspomnianego świadczenia, bez potrzeby składania stosownych oświadczeń woli także wtedy, gdy akt uchylający tę ustawę nie zawiera przepisów przejściowych. W sytuacji, gdy warunki pracy i pracy pracownika zostały określone normatywnymi postanowieniami układu zbiorowego pracy, ustanie obowiązywania tego aktu powoduje, że zmiana warunków pracy i płacy na niekorzyść pracowników w trakcie istnienia tegoż stosunku możliwa jest na zasadach określonych przepisami prawa pracy. W wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2011 r., II PK 107/10 (LEX nr 784985) oraz II PK 161/10 (LEX nr 784983) zwrócono uwagę, że skutkiem zastąpienia z mocy prawa mniej korzystnych postanowień umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy przez

korzystniejsze postanowienia układowe każdego nowego lub zmienionego układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie i bez względu na ramy czasowe (terminowe lub bezterminowe) obowiązywania układu zbiorowego pracy, jest nadanie istotnego waloru normatywnego tym korzystniejszym postanowieniom, które przeniknęły do treści stosunku pracy. Stały się one z mocy prawa już istotnymi elementami (składnikami) treści stosunku pracy bez względu na terminowe bądź "bezterminowe" obowiązywanie układu zbiorowego pracy, jako aktu (źródła) prawa pracy. W takiej sytuacji rozwiązanie układu zbiorowego pracy nie oznacza, że przejęte z tego układu korzystniejsze postanowienia umowy o pracę przestają obowiązywać, a treść stosunku pracy "cofa się" do stanu "przedukładowego". Automatyzm prawny zastępowania mniej korzystnych składników treści stosunku pracy wynikających z dotychczasowych przepisów prawa pracy przez korzystniejsze postanowienia układowe (art. 18 § 2 k.p.), będące także przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., jest niezależny od rodzaju układu zbiorowego pracy, a jego normatywne oddziaływanie na treść stosunku pracy nie jest czasowo ograniczone okresem trwania terminowego układu zbiorowego pracy, który na ogół rozwiązuje się w z góry uzgodnionym przez strony układowe terminie końcowym jego obowiązywania (art. 241⁷ § 1 pkt 2 k.p.) ani nie zależy od bezterminowego ("nieograniczonego") okresu obowiązywania układu zbiorowego pracy, który przecież może być rozwiązany na podstawie zgodnego oświadczenia stron w każdym uzgodnionym terminie albo rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron (art. 241⁷ § 1 pkt 1 lub 3 k.p.). Zawartość normatywna art. 214¹³ § 2 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że także po upływie okresu stosowania (obowiązywania) dotychczasowego układu zbiorowego pracy, wskutek jego rozwiązania w sposób prawem przewidziany (art. 241⁷ § 1 pkt 1-3 k.p.), wynikające z tego układu a przejęte do treści indywidualnych stosunków pracy warunki istotne, stosuje się do upływu okresu ich wypowiedzenia. *A contrario* oznacza to, że bez zachowania trybu wymaganego dla zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy, ukształtowanych wskutek przeniknięcia dotychczasowych korzystniejszych postanowień układowych do treści indywidualnych stosunków pracy (art. 241¹³ § 1 k.p.), wykluczona jest legalna i skuteczna zmiana lub "ustanie" przejętych z układu zbiorowego pracy

korzystniejszych warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, które mają własny "samoistny" walor prawny istotnych składników treści stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w uchwałach składu siedmiu sędziów: z dnia 29 września 2008 r. , II PZP 3/06 (OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181) oraz z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08 (OSNP 2009, nr 9 - 10, poz. 113) nie miał wątpliwości, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. znajduje wprost zastosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy spowodowanego również rozwiązaniem układu zbiorowego pracy zgodnie z art. 241⁷ k.p. (w tym również z upływem okresu, na jaki został zawarty), także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania, zauważając, że ustanawia on podstawową normę określającą wpływ ustania obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego na treść stosunku pracy, niezależnie od tego, czy został on zastąpiony nowym układem, czy też taki układ nie został zawarty. Z normy tej zaś wynika, że stosunki pracy ukształtowane postanowieniami rozwiązanego układu zbiorowego pracy mogą być modyfikowane na niekorzyść pracownika tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego niezależnie od tego czy modyfikacja ta jest spowodowana wprowadzeniem nowego układu zbiorowego pracy, czy wynika wyłącznie z rozwiązania układu.

Z uwagi na zaprezentowane stanowisko, które okazało się wadliwe, Sąd Okręgowy nie badał zasadności roszczenia powoda na podstawie § 19 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, stąd też zaskarżony wyrok podlega uchynieniu celem rozstrzygnięcia tej kwestii. W tym zakresie najistotniejsze jest ustalenie treści jego normatywnej a następnie ocena, czy wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy (w konsekwencji rozwiązanie się umowy o pracę na skutek nieprzyjęcia tych nowych warunków przez powoda) odpowiada temu postanowieniu układowemu. Trzeba zauważyć, że Sąd Najwyższy zajmował się już kwestią kwalifikowania odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez pracownika w kontekście jego prawa do odprawy na podstawie przepisów ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zob. uchwałę siedmiu sędziów Sądu

Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 3) oraz 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.), między innymi w wyroku z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/10 (OSNAPiUS 2003 nr 10, poz. 244) i z dnia 16 listopada 200 r., II PKN 79/00 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240). Zawarte tam wskazówki interpretacyjne mogą się okazać przydatne dla rozstrzygnięcia spornej kwestii w niniejszej sprawie

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.