



Sygn. akt I PK 46/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 października 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z odwołania Zbigniewa S.

przeciwko A. Poland S.A.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 października 2011 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 4 sierpnia 2010 r.,

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

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 marca 2010 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. zasądził od pozwanej A. Poland S.A. na rzecz powoda Zbigniewa S. kwotę 21.541,52 zł tytułem "wyrównania różnicy pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym przez powoda przed przejściem na rentę inwalidzką z tytułu wypadku przy pracy a otrzymywanym świadczeniem rentowym", oddalił powództwo w pozostałym zakresie (w części dotyczącej kwoty 82.542 zł stanowiącej różnicę pomiędzy świadczeniem należnym powodowi w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę na zasadach wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i z tzw. "pakietu E-24" a odprawą rentową wypłaconą powodowi po rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 k.p. i przejściu na rentę) oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód, będąc pracownikiem pozwanej Spółki, w dniu 7 czerwca 2005 r. uległ wypadkowi przy pracy. Oświadczeniem z dnia 28 listopada 2005 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Prawomocnym wyrokiem sądu pracy powód został przywrócony do pracy w pozwanej Spółce na poprzednich warunkach pracy i płacy. W toku sprawy o przywrócenie do pracy, pomimo podejmowanym w tym względzie prób, ostatecznie nie doszło do zawarcia ugody, na mocy której strony miały postanowić o zmianie trybu rozwiązania umowy o pracę na porozumienie stron zawarte z inicjatywy pracodawcy. Z dniem 1 grudnia 2007 r. w miejsce pozwanej Spółki pracodawcą powoda na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. stało się Przedsiębiorstwo Usług Kolejowych "K." Spółka z o.o. Oświadczeniem z dnia 19 lutego 2008 r. nowy pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., od którego powód nie odwołał się do sądu pracy. W okresie od dnia 27 lipca 2007 r. do dnia 25 lutego 2008 r. powód nie świadczył pracy z powodu niezdolności do pracy związanej ze skutkami wypadku przy pracy, przy czym od 23 stycznia 2008 r. do 25 lutego 2008 r. nie miał prawa do zasiłku chorobowego. Skutkiem wypadku przy pracy z dnia 7 czerwca 2005 r. była długotrwała niezdolność powoda do pracy, która utrzymywała się stale, między innymi w dniu rozwiązania umowy o pracę (19 lutego 2008 r.), jak i po tej dacie.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powodowi od dnia 23 stycznia 2008 r. do dnia 31 października 2008 r. rentę wypadkową z tytułu częściowej niezdolności do pracy w wysokości (brutto) 1.488,34 zł (do 28 lutego 2008 r.) a od dnia 1 marca 2008 r. w kwocie 1.550,84 zł. Miesięczne wynagrodzenie powoda w okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę wynosiło 3.946,80 zł. W związku z procesem restrukturyzacji pozwanej Spółki, pismem okólnym dyrektora generalnego nr 1/07 z dnia 12 stycznia 2007 r. został wprowadzony w życie "Regulamin rozwiązywania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników Spółki M. Poland SA". Miał on obowiązywać w Spółce do dnia 31 grudnia 2007 r. Według postanowień Regulaminu, Spółka przedstawiała na piśmie wszystkim pracownikom, z jakimi zamierzała rozwiązać umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy, a którym brakowało nie więcej niż 24 miesiące do nabycia uprawnień emerytalnych, propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Regulacje zakładowe dotyczące rozwiązywania umów o pracę były określane jako "pakiet E-24". W listopadzie 2007 r. zasady Regulaminu uległy zmianie o tyle, iż wydłużono okres poprzedzający nabycie uprawnień emerytalnych z 24 do 48 miesięcy. W lipcu 2007 r. powód został poinformowany o istnieniu "pakietu E-24". W trakcie ustaleń dotyczących sposobu realizacji stosunku pracy przez powoda po przywróceniu go do pracy wyrokiem sądu, powodowi przekazano na jego prośbę częściowo wypełniony formularz "Porozumienia stron dotyczącego rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy - emerytura", przeznaczony dla nieoznaczonego z imienia i nazwiska "maszynisty żurawia kolejowego" z naniesioną na tym formularzu datą 19 kwietnia 2007 r. W okresie, gdy powód był pracownikiem pozwanej Spółki obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Hutniczego z dnia 15 marca 1996 r. Przed Sądem Rejonowym toczy się postępowanie wszczęte przez powoda przeciwko pozwanej o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania przez pracodawcę, zaś podstawą faktyczną tego powództwa jest twierdzenie, że pracodawca nie wyraził zgody na skorzystanie przez powoda z "pakietu E-24".

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy - powołując się na art. 9 § 5 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Hutniczego - doszedł do przekonania, że powództwo w części obejmującej

roszczenie o rentę wyrównawczą zasługiwało na uwzględnienie za cały okres objęty żądaniem (czyli od dnia 23 stycznia 2008 r. do dnia 23 października 2008 r.), bowiem wtedy renta była jedynym dochodem powoda i to niższym od wynagrodzenia, jakie przysługiwało powodowi w okresie poprzedzającym przejście na rentę. Natomiast w części dotyczącej zasądzenia od Spółki różnicy pomiędzy należnościami, które powód mógłby otrzymać, gdyby pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę na warunkach "pakietu E-24" a odprawą rentową wypłaconą powodowi przez ostatniego pracodawcę, powództwo nie mogło zostać uwzględnione. W tym względzie Sąd pierwszej instancji podniósł, iż rozwiązanie umowy o pracę ze skutkami wynikającymi z "pakietu E-24" następowało wyłącznie na mocy porozumienia stron zawieranego z inicjatywy pracodawcy i tylko w okolicznościach uzasadniających zastosowanie przepisów ustawy o "zwolnieniach grupowych". W stanie faktycznym sprawy nie można zaś przyjąć, że pozwana Spółka zamierzała zwolnić powoda z pracy właśnie na takich zasadach. Zdaniem Sądu, pomiędzy powodem a pozwaną nie doszło do zawarcia porozumienia rozwiązującego stosunek pracy na mocy "pakietu E-24", gdyż pozwany pracodawca nie wyraził stanowiska w przedmiocie zgłoszonej przez powoda oferty dotyczącej rozwiązania z nim stosunku pracy oraz nie miał prawnego obowiązku przyjęcia takiej oferty. W dodatku pozwana Spółka nie była pracodawcą powoda w chwili, w której nastąpiło rozwiązanie z nim stosunku pracy w innym trybie niż tego oczekiwał powód.

W apelacji od wyroku Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwo powód wskazał w szczególności, iż Spółka miała obowiązek nie tylko przyjąć jego ofertę w przedmiocie ustania stosunku pracy na zasadach ujętych w "pakiecie E-24", ale powinna sama taką ofertę złożyć powodowi, skoro brakowało mu do emerytury mniej niż 24 miesiące.

Wyrokiem z dnia 4 sierpnia 2010 r., Sąd Apelacyjny oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania odwoławczego. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne i ocenę dowodów dokonane przed Sądem pierwszej instancji. Sąd Apelacyjny wskazał, iż powód rzeczywiście prowadził rozmowy z przełożonymi co do możliwości skorzystania z trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w

"pakiecie E-24". Powodowi udzielono informacji o zasadach stosowania "pakietu E-24" i na jego prośbę przekazano mu przykładowy druk porozumienia rozwiązującego stosunek pracy (dotyczący innego, nieoznaczonego z nazwiska pracownika - maszynisty żurawia kolejowego). Wprawdzie przełożeni przychylnie odnosili się do możliwości skorzystania przez powoda z tego sposobu rozwiązania stosunku pracy, jednak ostatecznie porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem nie zostało zawarte. Samo prowadzenie rozmów pomiędzy powodem a jego przełożonymi nie świadczy jeszcze o zawarciu takiego porozumienia. W dodatku, to powód wystąpił z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron na warunkach określonych w "pakiecie E-24", na co pracodawca ostatecznie się nie zgodził. Skoro powód nawet w swych twierdzeniach nie podał, z jaką datą miało dojść do rozwiązania stosunku pracy na jego wniosek, to brak jest podstaw do przyjęcia, iż zgłoszona przez niego propozycja rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron była ofertą zawarcia takiego porozumienia. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, kwestia ustalenia przyczyn niezawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem na zasadach wynikających z "pakietu E-24", w szczególności w aspekcie nierównego traktowania powoda w stosunku do innych pracowników korzystających z tego Pakietu, wykracza poza ramy obecnego postępowania, wyznaczone podstawą faktyczną powództwa. Sąd odwoławczy zaznaczył, że powód opierał swe roszczenie na postanowieniach zakładowego prawa pracy które miały zastosowanie w przypadkach, gdy zwolnienia z pracy w ramach restrukturyzacji zatrudnienia będą następować "przede wszystkim na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracodawcy, w tym na odrębny wniosek pracownika". Skoro pozwana Spółka nie rozwiązała z powodem umowy o pracę do dnia 1 grudnia 2007 r., kiedy to powód stał się na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. pracownikiem Przedsiębiorstwa "K." Spółki z o.o. (a nowy pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 k.p. z dniem 25 lutego 2008 r.), to nie ma podstaw faktycznych, aby na rzecz powoda zasądzić odprawę przewidzianą "pakietem E-24". Sąd Apelacyjny rozważał, czy postanowienia "pakietu E-24" nakładały na pozwaną Spółkę bezpośredni obowiązek przedstawienia powodowi propozycji i zawarcia porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę na warunkach w nim przewidzianych,

którego naruszenie mogłoby powodować odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd odwoławczy doszedł jednak do przekonania, że przepisy "pakietu E-24" nie miały zastosowania do pracowników, z którymi strona pozwana nie zamierzała rozwiązywać stosunków pracy, choćby z uwagi na planowane wydzielenie części zakładu pracy i jej zbycie innemu podmiotowi (taki przypadek dotyczył właśnie powoda). Pozwana Spółka - pomimo prowadzonej restrukturyzacji - poczyniła starania o przejęcie części zakładu pracy przez nowego pracodawcę a przejście to nastąpiło przed upływem terminu wyznaczonego do składania propozycji rozwiązania umów o pracę określonego w uchwale nr 204/07 podjętej przez zarząd pozwanej Spółki w dniu 5 października 2007 r. Nie można więc Spółce czynić zarzutu niewykonania zobowiązania nałożonego postanowieniami "pakietu E-24", polegającego na nieprzedstawieniu powodowi propozycji skorzystania z możliwości rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z prawem do dodatkowej odprawy pieniężnej. Skoro przepisy zakładowe nie obligowały pracodawcy do przedstawienia powodowi, w terminie poprzedzającym jego przejście do nowego pracodawcy, propozycji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, to pozwana Spółka nie ponosi odpowiedzialności z tytułu niewykonania zobowiązania na zasadach przewidzianych w art. 471 k.c. Sąd odwoławczy podtrzymał również ocenę prawną Sądu Okręgowego, że kwestia oceny zgodności działania strony pozwanej z przepisami o zakazie nierównego traktowania w zatrudnieniu "pozostaje otwarta" wobec toczącego się w tym względzie odrębnego postępowania przed sądem pracy.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Apelacyjnego powód zarzucił naruszenie: 1) punktu I ust. 3 lit. b Regulaminu rozwiązywania umów z przyczyn niedotyczących pracowników, z pracownikami Spółki M. Poland S.A., stanowiącego część "pakietu E-24" - wskutek przyjęcia, iż rozwiązanie umowy mogło nastąpić wyłącznie z inicjatywy pracodawcy; 2) § 4 pkt 1 uchwały zarządu Spółki A. Poland S.A. z dnia 5 października 2007 r. stanowiącego część "pakietu E-24" - przez uznanie, iż ten przepis nie nakładał na stronę pozwaną obowiązku przedstawienia powodowi do czasu jego przejścia do nowego pracodawcy propozycji zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę; 3) art. 471 k.c. - wskutek uznania, że

strona pozwana nie ponosi odpowiedzialności za niewykonanie zobowiązania polegającego na przedstawieniu powodowi propozycji zawarcia porozumienia w ramach "pakietu E-24". W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżący podkreślił, że postanowienie § 4 pkt 1 uchwały zarządu pozwanej Spółki z dnia 5 października 2007 r. zawierało jednoznaczne stwierdzenie, iż "zarząd zobowiązuje dyrektora personalnego do złożenia stosownych ofert wszystkim uprawnionym pracownikom". W rzeczywistości przedmiotowa uchwała - oprócz tego, że rozciągała zasady "zwolnień grupowych" także na pracowników, którym do uzyskania emerytury pozostało nie więcej niż 48 miesięcy, to dodatkowo wprowadzała jeszcze dwie dalsze modyfikacje zasad rozwiązywania umów o pracę w ramach "pakietu E-24". Pierwsza z tych modyfikacji została zawarta w § 4 pkt 1 uchwały, w którym zarząd Spółki (czyli podmiot wskazany w art. 3<sup>1</sup> k.p.) zobowiązał dyrektora personalnego do złożenia ofert wszystkim uprawnionym pracownikom. Druga z modyfikacji polegała na określeniu, iż uruchomienie programu powinno nastąpić w dniu 16 listopada 2007 r. Takie postanowienia - zdaniem powoda - oznaczały obowiązek przedstawienia oferty skorzystania z "pakietu E-24" wszystkim uprawnionym pracownikom do dnia 16 listopada 2007 r. Przesunięcie przedstawienia propozycji skorzystania z "pakietu E-24" do dnia 15 grudnia 2007 r., a w konsekwencji przesunięcie terminu rozwiązania umowy o pracę na pierwszy kwartał 2008 r., mogło nastąpić zgodnie z powyższą uchwałą tylko wobec "grupy 10% uprawnionych pracowników w danej lokalizacji i to pod określonymi warunkami". Z tego względu za błędne należy uznać poczynione przez Sąd Apelacyjny ustalenie, że postanowienia regulaminowe nie nakładały na pozwaną Spółkę obowiązku przedstawiania powodowi propozycji rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Skoro dyrektor personalny pozwanej Spółki miał obowiązek przedstawić powodowi propozycję rozwiązania umowy o pracę w ramach "pakietu E-24" to w sytuacji, gdy taka propozycja nie została złożona, stronę pozwaną należy obciążyć odpowiedzialnością za niewykonanie zobowiązania. Niewykonanie przedmiotowego zobowiązania spowodowało u powoda szkodę w wysokości kwoty, jaką otrzymałby gdyby zobowiązanie Spółki zostało wykonane.

Powód wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego oraz o przekazanie sprawy do

ponownego rozpatrzenia, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości i orzeczenie o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu, bowiem rozstrzygnięcie sprawy w zaskarżonym wyroku - w świetle poczynionych dotychczas ustaleń faktycznych i ich oceny prawnej - jest przedwczesne. Z przytoczonych w skardze okoliczności wynika, że powód wywodzi swe roszczenie na podstawie tego, iż postanowienie § 4 pkt 1 uchwały nr 204/07 zarządu pozwanej Spółki z dnia 5 października 2007 r. (k. 107 akt sprawy) obligowało pracodawcę do złożenia powodowi propozycji zawarcia porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Skoro zaś takiej propozycji nie złożono mu w terminie regulaminowym, to pozwany pracodawca ponosi odpowiedzialność z tytułu niewykonania zobowiązania na zasadach określonych w art. 471 k.c. Sąd Apelacyjny w pisemnych rozważaniach wprowadził powołanie się na wydanie przedmiotowej uchwały, ale uchylił się od przeprowadzenia oceny prawnej tego dokumentu. W szczególności Sąd Apelacyjny nie ustalił, czy sporne postanowienie § 4 pkt 1 uchwały stanowiło źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Pamiętać zaś należy, że w myśl tego przepisu źródłem prawa pracy są tylko takie postanowienia regulaminów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, które są oparte na ustawie.

Zgodnie z ustawą 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.), zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, powinny zostać uregulowane w porozumieniu zawartym między pracodawcą i zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 3 ust. 2). Natomiast wówczas, gdy zawarcie takiego porozumienia nie jest możliwe zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala



pracodawca w regulaminie zwolnień, uwzględniając - w miarę możliwości - propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe (art. 3 ust. 4). Niewątpliwie regulamin zwolnień grupowych wydany na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2000 r., I PKN 56/00, OSNAPIUS 2002 nr 9, poz. 207), przy czym postanowienia regulaminu - tak samo jak postanowienia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych zawartego z zakładowymi organizacjami związkowymi - mogą odnosić się tylko do pracowników zajmujących stanowiska objęte restrukturyzacją zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., I PK 409/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 334). Innymi słowy, ci pracownicy, którzy nie zostali objęci planem restrukturyzacji zakładu pracy (czyli ci, z którymi pracodawca zamierza kontynuować zatrudnienie na dotychczasowych zasadach), nie mogą kierować żądań pod adresem pracodawcy w oparciu o postanowienia regulaminu przewidziane wyłącznie dla pracowników, z którymi pracodawca zamierza rozwiązać stosunki pracy w ramach zwolnień grupowych.

Z formalnego punktu widzenia uchwała z dnia 5 października 2007 r. jest aktem korporacyjnym (organizacyjnym) pozwanej Spółki, wydanym przez jej zarząd w ramach prowadzenia spraw spółki (art. 368 § 1 k.s.h.), nie zaś źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Jednak - jak przyjęto w orzecznictwie - dla uznania konkretnego aktu za źródło prawa pracy (w tym wypadku chodzi o akt modyfikujący regulamin zwolnień grupowych) nie jest wymagane jego zatytułowanie jako "regulamin". Ważne jest natomiast, aby treść takiego aktu obejmowała postanowienia określające zasady postępowania w sprawach pracowników objętych zamiarem zwolnienia, takie jak kryteria doboru do zwolnienia, kolejność zwolnień, terminy wypowiedzeń umów o pracę oraz określenie obowiązków pracodawcy wobec zwalnianych pracowników w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonymi zwolnieniami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2004 r., II PK 11/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 66). Z tego powodu nie można wykluczyć, że akt wewnętrzny spółki kapitałowej określony jako "uchwała zarządu" jest źródłem prawa pracy opartym na ustawie.

Postanowienie § 4 pkt 1 uchwały z dnia 5 października 2007 r. stanowi, że "Zarząd (Spółki) zobowiązuje Dyrektora Personalnego do złożenia stosownych ofert wszystkim uprawnionym pracownikom". Wobec tego niezbędne było: po pierwsze rozważenie, czy to postanowienie - w sposób bezpośredni - kreowało dla pracowników pozwanej Spółki uprawnienie do otrzymania od pracodawcy (reprezentowanego przez dyrektora personalnego) "stosownych ofert", a po drugie - ocena, co należy rozumieć pod pojęciem "uprawnieni pracownicy", a więc rozstrzygnięcie, czy to określenie dotyczyło wszystkich zatrudnionych w pozwanej Spółce osób, którym do nabycia uprawnień emerytalnych brakowało nie więcej niż 48 miesięcy, czy też zostało ono ograniczone tylko do osób, z którymi pozwana Spółka zamierzała rozwiązać stosunki pracy. Tego typu szczegółowej analizy - mającej kluczowe znaczenie dla wyjaśnienia przedmiotowego sporu - brakuje w pisemnych motywach wyroku Sądu Apelacyjnego, co w konsekwencji prowadzi do uznania, że zaskarżone orzeczenie na tym etapie uchyla się spod kontroli kasacyjnej co do zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Sąd Najwyższy zauważa ponadto, iż nawet, gdyby okazało się, że w świetle postanowień § 4 pkt 1 spornej uchwały Spółka miała obowiązek złożyć powodowi z własnej inicjatywy ofertę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, to powstaje kolejny problem dotyczący terminu, w jakim to oświadczenie miało być złożone. Zgodnie z § 3 uchwały "oferta skorzystania z programu" dla pracowników, dla których przesunięto termin rozwiązania umowy o pracę, powinna zostać przez pracodawcę złożona "przed 15.12.2007", zaś pracownik powinien udzielić pracodawcy stosownej odpowiedzi w kwestii przyjęcia lub odrzucenia oferty "do 28.12.2007". Przy założeniu, iż powód był "uprawnionym pracownikiem" w rozumieniu § 4 pkt 1 tej uchwały, nie jest więc wykluczona taka interpretacja spornych postanowień, że pozwana Spółka miała obowiązek przedstawić powodowi ofertę rozwiązania stosunku pracy nawet w dniu 14 grudnia 2007 r. Tymczasem - co ustalono w sprawie - powód już z dniem 1 grudnia 2007 r., z mocy prawa przeszedł do nowego pracodawcy (art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.). Okoliczność tę Sąd Apelacyjny - lakonicznie - podniósł w pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia, ale nie analizował postanowień § 3 uchwały (czy zostały spełnione wymienione tam przesłanki), a przy tym w ogóle pominął treść § 4 uchwały.

Z powołanych wyżej względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c.