

**Wyrok z dnia 5 lipca 2005 r.**

**I PK 176/04**

**Skuteczne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia przesądza o tym, że pracownik, który nie wyraża zgody na cofnięcie oświadczenia woli w tym przedmiocie, nie jest obowiązany do podporządkowania się poleceniom pracodawcy świadczenia pracy we wskazanym miejscu i terminie. Niezastosowanie się pracownika do takich poleceń pracodawcy nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).**

Sąd Najwyższy SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Andrzej Wasilewski, Andrzej Wróbel (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 lipca 2005 r. sprawy z powództwa Tomasza M. przeciwko „S.” Spółce z o.o. w K., z udziałem Stowarzyszenia Antymobbingowego pod patronatem Barbary Grabowskiej w Gdańsku, o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 16 marca 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt 2 oraz poprzedzający wyrok Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 marca 2003 r. [...] w pkt 1 i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz pozostawił mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Łodzi - Śródmieścia wyrokiem z dnia 13 marca 2003 r. [...] oddalił powództwo w sprawie Tomasza M. przeciwko „S.” Spółce z o.o. w K. (przy udziale Stowarzyszenia Antymobbingowego pod patronem Barbary Grabowskiej w Gdańsku) o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Sąd umorzył postępowanie w po-

zostałym zakresie oraz zasądził od Tomasza M. na rzecz „S.” Spółki z o.o. w K. kwotę 50 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych. Powód Tomasz M. był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku dyrektora sprzedaży, a następnie na stanowisku menadżera regionu i magazynu centralnego w Ł. Powód miał zastrzeżony w umowie o pracę 12-miesięczny okres wypowiedzenia. W dniu 24 października 2001 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem rocznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano okoliczności świadczące zdaniem pracodawcy o braku dbałości o dobro pracodawcy oraz o nienależytym wykonaniu obowiązków na powierzonym stanowisku. Ponadto w okresie wypowiedzenia pracodawca zwolnił powoda od obowiązku świadczenia pracy.

Pismem z dnia 18 marca 2002r. pozwany skierował do powoda oświadczenie, w którym cofnął oświadczenie o zwolnieniu powoda od obowiązku świadczenia pracy i wezwał go do stawienia się do pracy celem jej świadczenia w dniu 25 marca 2002 r. w magazynie centralnym w Ł. Wskazano, iż nieusprawiedliwione niestawiennictwo traktowane będzie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pismem z dnia 25 marca 2002r. powód oświadczył, iż nie wyraża zgody na cofnięcie oświadczenia woli pozwanego, zwalniającego go od obowiązku świadczenia pracy. Wskazał, iż zgodnie z art. 61 k.c. dla cofnięcia oświadczenia woli przez pracodawcę w tym przedmiocie niezbędna jest jego zgoda. Jednocześnie powód wskazał, iż jest otwarty na nowe propozycje warunków ewentualnego świadczenia przez niego pracy.

Pismem z dnia 4 kwietnia 2002 r. pozwana Spółka zwróciła się do powoda o wskazanie przyczyn nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 25 marca 2002 r. W piśmie wskazano, iż jeśli powód nie chce świadczyć pracy na rzecz Spółki w okresie wypowiedzenia, to istnieje możliwość rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Jednocześnie ponownie wezwano powoda do stawienia się do pracy w dniu 15 kwietnia 2002 r. w magazynie centralnym w Ł. Podniesiono, iż w razie powtórnego nieusprawiedliwionego niestawiennictwa Spółka rozważy możliwość rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. W dniu 28 maja 2002 r. pozwany pismem „wezwanie do świadczenia pracy” po raz kolejny zobowiązał powoda do stawienia się w Ł. celem świadczenia pracy w dniu 13 czerwca 2002 r.

Wskazano, iż wezwanie to umotywowane jest potrzebami pracodawcy. Spółka podniosła, iż nie ma możliwości szybkiego powołania na stanowisko powoda innej osoby, stąd jego obecność w pracy jest niezbędna. Stwierdzono, że pracownik zwolniony z obowiązku świadczenia pracy pozostaje w dyspozycji pracodawcy i musi się liczyć z możliwością wezwania do pracy.

W odpowiedzi na powyższe wezwanie powód - pismem z dnia 11 czerwca 2002 r. - odmówił stawienia się do pracy, podtrzymując dotychczasową argumentację. Wskazał, iż możliwe jest podjęcie przez niego pracy na nowych warunkach.

Pismem z dnia 20 czerwca 2002r. pozwany powiadomił powoda o zastosowaniu kary nagany. Pismem z dnia 28 czerwca 2002r. powód wniósł sprzeciw od kary nagany. W dniu 21 czerwca 2002 r. pozwany ponownie „wezwał do świadczenia pracy” powoda, wyznaczając termin na dzień 5 lipca 2002 r. godz. 8<sup>00</sup>. Powtórzono wcześniejszą argumentację i zamiar potraktowania nieusprawiedliwionego niestawienia jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód po raz kolejny odmówił stawienia się do pracy stwierdzając, iż powtarzające się wezwania potraktuje jako szykanę ze strony pracodawcy. Powód nie stawiał się do pracy w dniu 5 lipca 2002 r.

Pismem z dnia 30 lipca 2002 r., doręczonym powodowi w dniu 5 sierpnia 2002 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, poprzez odmowę stawienia się do pracy w dniu 5 lipca 2002 r.

Sąd Rejonowy podniósł, iż powód odmówił świadczenia pracy po wezwaniu go przez pracodawcę, argumentując, iż skoro po wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy, to późniejsze wezwanie do stawienia się do pracy należy traktować jako cofnięcie oświadczenia woli o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy. Takie zaś cofnięcie wymaga - według powoda - jego zgody. Stanowisko to, w ocenie Sądu Rejonowego jest całkowicie błędne. Nietrafność powyższego poglądu sąd meriti rozpatrzył w dwóch płaszczyznach - prawnej, oraz na płaszczyźnie skutków, jakie przyjęcie podobnego poglądu pociągałoby dla istoty stosunku pracy. Rozpoczynając analizę prawną Sąd pierwszej instancji wskazał, iż zgodnie z art. 300 k.p. przepisy Kodeksu cywilnego stosuje się do stosunku pracy, po pierwsze - w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy, po drugie - odpowiednio, po trzecie zaś - o ile przepisy Kodeksu cywilnego nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Przepis art. 61 k.c. stanowi, iż odwołanie

oświadczenia woli jest skuteczne, gdy doszło do adresata jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Z powyższej reguły wywodzi się, iż późniejsze odwołanie oświadczenia woli wymaga, dla swej skuteczności, zgody adresata. Zdaniem Sądu Rejonowego przepis ten nie może znaleźć zastosowania w przedmiotowej sprawie już z tego powodu, iż kwestia składania przez pracodawcę oświadczeń woli, mających charakter stanowczy i polecający jest uregulowana w Kodeksie pracy i w żadnym razie nie może znaleźć w tym zakresie zastosowania cytowany przepis Kodeksu cywilnego. Sąd meriti stwierdził, iż cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy przez pracownika w sposób podporządkowany. Jednym z przejawów podporządkowania, stanowiącego istotną cechę stosunku pracy, jest prawo pracodawcy wydawania poleceń służbowych pracownikowi. Wezwanie powoda do stawienia się do pracy, pomimo wcześniejszego zwolnienia powoda z obowiązku jej świadczenia, stanowiło polecenie służbowe. Prawu pracodawcy do wydawania poleceń odpowiada obowiązek ich wykonywania przez pracownika, o ile nie są sprzeczne z prawem lub umową o pracę. Trudno zaś uznać za sprzeczne z prawem lub umową o pracę polecenie nakazujące pracownikowi stawić się do pracy celem jej świadczenia. Odmowa wykonywania pracy - pomimo wyraźnego, jasnego w swej treści i kilkakrotnie powtórnego polecenia pracodawcy - stanowi w ocenie Sądu Rejonowego w każdym przypadku ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Biorąc ponadto pod uwagę charakter zajmowanego przez powoda stanowiska, uwzględniając, iż było to stanowisko kierownicze, z którym wiązał się szeroki zakres odpowiedzialności, zachowanie powoda, który odmówił wykonywania pracy będąc w dalszym ciągu pracownikiem, nosi znamiona rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy podkreślił, iż powód miał pełne prawo dochodzić swoich racji przed sądem pracy po odwołaniu się od wypowiedzenia umowy o pracę. Jednakże do chwili upływu okresu wypowiedzenia, który w wypadku powoda wynosił 12 miesięcy, powód miał bezwzględny obowiązek stawić się do pracy po wezwaniu go przez pracodawcę.

Zdaniem Sądu Rejonowego zarzut powoda, że Spółka dopuściła się uchybienia formalnego, bowiem rozwiązała umowę o pracę po około 4 miesiącach po pierwszym wezwaniu powoda do stawienia się do pracy, jest błędny. Pracodawca - choć nie miał takiego obowiązku - kilkakrotnie ponawiał polecenie, wzywając powoda do pracy. Za każdym razem pismo w tym przedmiocie zawierało datę, w której pracodawca oczekiwał stawienia się przez powoda do pracy. Ostatnie wezwanie wskazy-

wał, iż powód ma się stawić do pracy w dniu 5 lipca 2002r. o godz. 8<sup>00</sup> rano. Dopiero więc po tej dacie pracodawca mógł podjąć wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., gdyby bowiem powód stawił się do pracy, wykonując tym samym swój podstawowy obowiązek, to brak byłoby w tej sytuacji podstaw do postawienia mu zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu meriti powód konwalidowałby swoją wcześniejszą niesubordynację, która wyrażała się w odmowie świadczenia pracy. Pracodawca mógł więc najwcześniej dowiedzieć się o dalszej odmowie świadczenia pracy w dniu 5 lipca 2002 r. Termin miesięczny z art. 52 k.p. mógł więc najwcześniej rozpocząć swój bieg z dniem 6 lipca 2002 r. i zakończyć się w dniu 6 sierpnia 2002 r. Jest zaś okolicznością bezsporną, iż pismo o rozwiązaniu umowy dotarło do powoda w dniu 5 sierpnia 2002 r.

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik powoda i Stowarzyszenie Antymobbingowe pod patronatem Barbary Grabowskiej w Gdańsku.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 16 marca 2004 r. [...] z apelacji powoda uchylił zaskarżony wyrok w punkcie II (drugim) i przekazał sprawę w tym zakresie Sądowi Rejonowemu dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi (Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych) do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania apelacyjnego; oddalił apelację powoda w pozostałej części; odrzucił apelację Stowarzyszenia Antymobbingowego pod patronatem Barbary Grabowskiej w Gdańsku; zasądził od powoda Tomasza M. na rzecz strony pozwanej „S.” Spółki z o.o. w K. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję od oddalonej apelacji.

Sąd Okręgowy uznał, iż niezasadny okazał się zarzut powoda dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 52 k.p. Sąd pierwszej instancji - w ocenie Sądu Okręgowego - w sposób prawidłowy przyjął, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nastąpiło w terminie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. O „uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy” można mówić dopiero, gdy informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego. Termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna swój bieg z chwilą dowie-

dzenia się przez pracodawcę o nagannym czynie pracownika. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest jednostronnym oświadczeniem woli i pracodawca, po dowiedzeniu się o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powoda, mógł rozwiązać z nim umowę o pracę w tym trybie, ale nie był do tego zobligowany. A zatem, jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy, strona pozwana mogła rozwiązać z powodem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym już w marcu 2002 r., nie miała jednak takiego obowiązku. Z kolejnych pism pozwanego kierowanych do powoda wynika jasno, iż pozwanemu zależało na wykonywaniu pracy przez powoda w okresie wypowiedzenia z uwagi na zaistniałą, szczególną sytuację Spółki, nie zaś na szybkim rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Stąd też pozwany kilkakrotnie wzywał powoda do wykonywania pracy, wskazując przyczyny takiego stanowiska, jak i ewentualne konsekwencje odmowy stawienia się do pracy. Z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego wynika wprost, iż strona pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. po zachowaniu powoda w dniu 5 lipca 2002 r. Taką też przyczynę wskazał pozwany w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. A zatem, gdyby pozwana Spółka jako przyczynę wskazała odmowę stawienia się w pracy przez powoda w kwietniu, maju czy czerwcu 2002 r., to wówczas zarzut apelacji byłby zasadny. W ustalonym stanie faktycznym termin miesięczny z art. 52 k.p. rozpoczął swój bieg z dniem 6 lipca 2002r. i upłynął w dniu 6 sierpnia 2002 r. Jest zaś okolicznością bezsporną, iż pismo o rozwiązaniu umowy dotarło do powoda w dniu 5 sierpnia 2002 r. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał za niezasadny zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art.52 § 2 k.p.

Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził pełną i wnikliwą analizę prawną przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia i jej zasadności, tj., odmowy wykonywania pracy przez powoda po wezwaniu go przez pracodawcę do jej wykonywania. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji szczegółowo i wyczerpująco rozważył wszelkie aspekty zachowania powoda, z rozważań tych w żaden sposób nie wynika, iż postanowienie stron stosunku pracy dotyczące oświadczenia woli pracodawcy zwalniającego pracownika z obowiązku świadczenia pracy, są postanowieniami na niekorzyść pracownika, czy też, że strony nie mogą postanowić o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Niewątpliwie po dokonaniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana zwolniła go od świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Należy

jednak podkreślić, iż pracodawca nie zwolnił powoda od pozostawania w gotowości do świadczenia pracy oraz z dyspozycyjności. Obowiązkiem pracownika jest bowiem wykazywanie owej gotowości i dyspozycyjności, będących pierwszą fazą realizacji pracowniczego zobowiązania ze stosunku pracy. Spełnienie drugiej fazy, tj. faktycznego wykonywania pracy (określanego w niniejszej sprawie jako świadczenie pracy) zależy bowiem nie tylko od pracownika, ale również od pracodawcy, który ma powinność rzeczywistego zatrudniania pracownika. Jeżeli zatem, za dorozumianą zgodą powoda - co podkreślał apelujący - pozwany zwolnił Tomasza M. od rzeczywistego wykonywania pracy, nie oznacza to, iż został on zwolniony z obowiązku gotowości do świadczenia pracy, pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Ma to szczególne znaczenie przy uwzględnieniu długiego (rocznego) okresu wypowiedzenia oraz zajmowanego stanowiska.

Od powyższego wyroku powód złożył kasację, w której zaskarżył wyrok w zakresie pkt 2, tj. w części oddalającej apelację powoda i zarzucił: 1. naruszenie prawa materialnego, a w tym przepisu art. 18 § 1 i § 2 k.p., poprzez przyjęcie, iż nie jest na korzyść pracownika postanowienie stron stosunku pracy powstałe poprzez przyjęcie przez pracownika oświadczenia woli pracodawcy w zakresie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy; 2. naruszenie prawa materialnego, a w tym przepisu art. 300 k.p., poprzez przyjęcie, iż do stosunku pracy nie stosuje się przepisów Kodeksu cywilnego w zakresie oświadczeń woli pracodawcy składanych pracownikowi w przedmiocie normowania stosunku pracy i jego elementów; 3. naruszenie prawa materialnego, a w tym przepisu art. 353<sup>1</sup> k.c., poprzez przyjęcie, iż w ramach swobody umów strony stosunku pracy nie mogą postanowić o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy; 4. naruszenie prawa materialnego, a w tym przepisu art. 61 § 1 k.c., poprzez przyjęcie, iż można cofnąć - odwołać - uprzednio złożone oświadczenie, mimo iż dotarło ono już do adresata; 5. naruszenie prawa materialnego, a w tym przepisu art. 100 § 1 k.p., poprzez przyjęcie, iż oświadczenie pracodawcy, w którym cofa on uprzednio złożone oświadczenie, kształtujące stosunek pracy, o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy, jest poleceniem służbowym w rozumieniu art. 100 § 1 k.p.; 6. naruszenie prawa materialnego, a w tym przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., poprzez przyjęcie, iż nie zastosowanie się przez pracownika do polecenia pracodawcy sprzecznego z umową o pracę jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych; 7. naruszenie prawa materialnego, a w tym przepisu art. 52 § 2 k.p., poprzez przyjęcie, iż nie upłynął 1 miesięczny termin do zło-

żenia przez pracodawcę o złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia; 8. naruszenie prawa procesowego, a w tym przepisu art. 233 § 1 k.p.c., poprzez nie zastosowanie dyrektyw swobodnej oceny dowodów, co uczyniło ocenę Sądu dowolną; 9. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 385, 382, 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c., poprzez bezzasadne oddalenie apelacji na skutek zaakceptowania wadliwej oceny dowodów dokonanej przez Sąd pierwszej instancji.

Wskazując na powyższe wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem należnych kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja ma usprawiedliwione podstawy. Trafny jest zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 300 k.p. stanowiącego, że w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Przepis ten ustanawia dwie przesłanki jego zastosowania, które muszą być spełnione łącznie, a mianowicie: 1) sprawa wynikająca ze stosunku pracy nie jest unormowana w przepisach prawa pracy, 2) odpowiednie zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy.

W rozpoznawanej sprawie jest sporne, czy do jednostronnego cofnięcia oświadczenia woli pracodawcy o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia ma zastosowanie przepis art. 61 k.c., który stanowi, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. W związku z tym należy wskazać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości teza o możliwości zastosowania przepisu art. 61 k.c. do oświadczeń pracodawcy składanych pracownikowi (por. np. wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 369/98; wyrok z dnia 18 listopada 1999 r., I PKN 375/9, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 227; wyrok z dnia 21 czerwca 2001 r., I PKN 475/00). Przepis ten stosuje się również do cofnięcia oświadczenia woli pracodawcy o zwol-



nieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, bowiem kwestia cofnięcia przez pracodawcę oświadczenia woli złożonego uprzednio pracownikowi ze skutkiem prawnym nie jest uregulowana w kodeksie pracy. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika jednoznacznie, że późniejsze odwołanie oświadczenia woli wymaga dla swej skuteczności zgody adresata. Zgody takiej nie można jednak domniemywać, jeśli pracownik - tak jak w niniejszej sprawie - oświadcza, że nie zgadza się na cofnięcie oświadczenia woli pracodawcy o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Zastosowaniu przepisu art. 61 k.c. w okolicznościach niniejszej sprawy nie sprzeciwiają się zasady prawa pracy, w tym zasada ochrony słusznego interesu pracownika, który przyjmując oświadczenie woli pracodawcy o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, nie był obowiązany do świadczenia pracy w tym okresie, bowiem oświadczenie to nie zostało skutecznie cofnięte przez pracodawcę. Należy ponadto podkreślić, że zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy nie było - jak twierdzi Sąd drugiej instancji - dorozumiane, lecz wynikało wprost z treści wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu drugiej instancji, skuteczne zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie oznacza, że pracodawca zwolnił powoda z obowiązku pozostania w gotowości do świadczenia pracy oraz pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Pogląd ten nie jest trafny. Skuteczne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia przesądza o tym, że pracownik, który nie wyraża zgody na cofnięcie oświadczenia woli w tym przedmiocie, nie jest obowiązany do podporządkowania się w tym okresie poleceniom pracodawcy świadczenia pracy w miejscu i terminie wskazanym przez pracodawcę, które należy uznać za sprzeczne z treścią wiążącego strony stosunku prawnego. W konsekwencji należy stwierdzić, że niezastosowanie się powoda do takich poleceń pracodawcy nie narusza przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Nie jest trafny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 52 § 2 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wprowadzie przyjęto, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 2 k.p., dokonane po upływie znacznego czasu od chwili zdarzeń określonych w tym przepisie, traci właściwy sobie charakter i sens oraz powoduje, że czynność pracodawcy staje się czynnością niezgodną z prawem (wyrok z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 135), jednakże teza ta powinna być odnoszona do konkret-

nych okoliczności sprawy. Tymczasem w okolicznościach niniejszej sprawy jest bezsporne, że po pierwsze - pracodawca wielokrotnie, począwszy od 25 marca 2002 r. wzywał powoda do świadczenia pracy, po drugie - pracodawcy nie zależało na szybkim rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, lecz na wykonywaniu pracy przez powoda w okresie wypowiedzenia ze względu na interesy Spółki, po trzecie - jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę pracodawca wskazał odmowę świadczenia pracy w dniu 5 lipca 2002 r. Mimo zatem, że pracodawca mógł - według własnej oceny zachowań powoda - rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia już w marcu 2002 r., to jednak należy przyjąć, że w świetle powyższych okoliczności, które są bezsporne, nie był do tego obowiązany.

Pozostałe zarzuty kasacji nie są trafne, bowiem kasacja wskazuje na przepisy, które nie miały zastosowania w sprawie ( art. 18 k.p., art. 100 § 1 k.p.) albo, - co jest szczególnie naganne - przypisuje Sądowi poglądy, które nie zostały wypowiedziane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w tym zwłaszcza, że w ramach swobody umów strony stosunku pracy nie mogą postanowić o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy, gdy tymczasem Sąd drugiej instancji wyraźnie stwierdził, że „niewątpliwie w dokonany powodowi wypowiedzeniu umowy o pracę strona pozwana zwolniła powoda od świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.”

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====