



Sygn. akt I PK 45/13

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 lipca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Krzysztof Staryk

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa A.D.

przeciwko Wyższej Szkole H. w S.

o odszkodowanie, odprawę, ekwiwalent za urlop, wydanie świadectwa pracy,
wydanie dokumentów,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 3 lipca 2013 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 6 września 2012 r., sygn. akt [...]

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od powoda na rzecz strony
pozwanej kwotę 510 (pięćset dziesięć) zł tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 marca 2012 r., [...], Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. zasądził od pozwanej Wyższej Szkoły H. w S. na rzecz powoda A.D. kwotę 9.160 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 3.483,72 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2007, nakazał stronie pozwanej wydanie powodowi świadectwa pracy zawierającego informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, oddalił powództwo w części dotyczącej roszczeń o ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy niewykorzystany w latach 2008 i 2009 oraz o odprawę pieniężną i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę z dnia 26 sierpnia 2004 r. zawartej na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta. W roku akademickim 2009/10 pensum powoda (łącznie z seminarium oraz wykładami monograficznymi) wynosiło 210 godzin. Z końcem 2009 r. pozwana uczelnia podjęła starania o uruchomienie studiów drugiego stopnia na kierunku dziennikarstwo. Jednym z warunków ich uruchomienia było zapewnienie minimum kadrowego. Pozwana podjęła rozmowy ze swoimi pracownikami (w tym z powodem) aby ustalić, czy byliby oni skłonni określić pozwaną uczelnię jako podstawowe miejsce ich zatrudnienia. Powód nie wyraził woli oznaczenia strony pozwanej jako podstawowego miejsca pracy i wobec tego przy tworzeniu przydziału zajęć dydaktycznych na rok akademicki 2010/11 pozwana nie uwzględniała już powoda. Uczelnia miała na uwadze, że w związku z uruchomieniem studiów drugiego stopnia powinna w pierwszej kolejności przydzielić godziny dydaktyczne pracownikom, którzy wskazali pozwaną jako podstawowe miejsce pracy. Osobom wchodzącym w skład minimum kadrowego pozwana mogła zaproponować od 60 do 90 godzin, co było konsekwencją zmniejszonej liczby studentów, łączenia grup itp. Po rozdzieleniu zajęć na poszczególnych nauczycieli okazało się, że pozwana w roku akademickim 2010/11 nie jest w stanie zapewnić powodowi wymiaru zajęć dydaktycznych ustalonego w umowie o pracę. Pismem z dnia 25 czerwca 2010 r., które powód odebrał w dniu 5

lipca 2010 r., strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który według pracodawcy miał upłynąć w dniu 30 września 2010 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano znaczny niedobór zajęć dydaktycznych wynikających z planu studiów w stosunku do pensum. Powód odwołał się od wypowiedzenia do sądu pracy i jednocześnie podjął starania o uzyskanie innego źródła dochodu. Podstawowym miejscem pracy powoda był Uniwersytet [...] i tam powód podjął się prowadzenia dodatkowych wykładów na studiach podyplomowych w roku akademickim 2010/11. Strona pozwana, po otrzymaniu odpisu pozwu powoda w sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, pismem z dnia 19 sierpnia 2010 r. wniosła o "uwzględnienie roszczeń pozwu w związku z przekroczeniem terminu dostarczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu w taki sposób, by skutek wypowiedzenia nastąpił na dzień 30 września 2010 r.". Wobec tego pozwana oświadczyła, że "w związku z przekroczeniem tego terminu wycofuje oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę". Pismem procesowym z dnia 15 września 2010 r. powód nie wyraził zgody na cofnięcie wypowiedzenia, twierdząc, że podjął już starania o uzyskanie nowego źródła zarobkowania, z czego nie może się aktualnie wycofać. Pismo to pozwana odebrała w dniu 20 października 2010 r. Następnie strony podjęły nieudaną próbę ugodowego zakończenia sporu. Pismem z dnia 24 listopada 2010 r. pozwany pracodawca wezwał powoda do wyjaśnienia przyczyn, dla których nie wykonuje obowiązków pracowniczych w roku akademickim 2010/11, wskazując przy tym, że żaden przepis nie zwalnia powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jednocześnie pracodawca przesłał powodowi przydział obowiązków dydaktycznych na rok akademicki w wymiarze 143 godzin w semestrze zimowym i letnim. W odpowiedzi na to pismo powód zaznaczył, że niezgodne z prawem oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę spowodowało skutek polegający na tym, że z przyczyn usprawiedliwionych i nie dotyczących pracownika nie może świadczyć obecnie pracy w pozwanej uczelni pomimo bieżącego okresu wypowiedzenia. W dalszej kolejności pozwany pracodawca pismem z dnia 10 grudnia 2010 r., doręczonym powodowi w dniu 17 grudnia 2010 r., rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych

obowiązków pracowniczych (niewykonywania pracy zgodnie z treścią umowy o pracę i braku zamiaru jej wykonywania). Pozwany pracodawca do dnia rozwiązania z powodów stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika wypłacał powodowi wynagrodzenie "w okresie wypowiedzenia".

Sąd pierwszej instancji ustalił też, że powód był uprawniony do 36 dni urlopu wypoczynkowego w skali rocznej. Zgodnie z praktyką obowiązującą w pozwanej uczelni, każdy nauczyciel akademicki na początku roku był informowany o początkowym i końcowym terminie przydzielonych zajęć dydaktycznych. Na tej podstawie dział kadr rozpisывał plan urlopów na okresy, w których nauczyciele mieli ustalony czas wolny od zajęć. Z kolei, na podstawie planu urlopów były tworzone karty urlopowe. Pracownicy nie podpisywali tych dokumentów, ale były one dostępne w dziale kadr. Jeżeli pracownik zamierzał wykorzystać urlop w innym okresie, to zgłaszał taką potrzebę w dziale kadr i takie wnioski były uwzględniane. W przeciwnym wypadku nauczyciel wiedział, że automatycznie po zakończeniu zajęć dydaktycznych rozpoczyna urlop wypoczynkowy. W całym okresie zatrudnienia powód nigdy nie zgłaszał, że chce wykorzystać urlop wypoczynkowy w innym czasie niż wynikający z planu urlopów. W okresie urlopowym powód nie świadczył pracy na rzecz strony pozwanej ani nie wyrażał gotowości do jej świadczenia. Na tej podstawie Sąd Rejonowy ustalił, że powód wykorzystał w całości urlopy wypoczynkowe przysługujące mu w latach 2008-2010. Natomiast w roku 2007 pracodawca nie udzielił powodowi urlopu, gdyż na ten rok nie sporządził dla niego planu urlopów ani karty urlopowej.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd pierwszej instancji przyjął, że rozwiązanie z powodów umowy o pracę w trybie określonym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie było uzasadnione. Przyczyn, dla których powód odmówił świadczenia pracy (pomimo otrzymywania przez niego wynagrodzenia za cały okres wypowiedzenia aż do chwili rozwiązania umowy o pracę) należy upatrywać w decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pracodawca miał świadomość, że warunkiem rozwiązania umowy o pracę z dniem 30 września 2010 r. jest złożenie oświadczenia wypowiadającego umowę o pracę przed dniem 1 lipca 2010 r., co jednak w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie nastąpiło. Do końca listopada 2010 r. strona pozwana nie podjęła zaś żadnych działań, z których powód mógłby

wnioskować, że pracodawca oczekuje od niego świadczenia pracy. Przydział powodowi zajęć został przygotowany dopiero po negatywnym zakończeniu pertraktacji ugodowych między stronami. W tej sytuacji powodowi nie można przypisać złej woli, wobec czego nie dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. To, że strona pozwana wypłacała powodowi wynagrodzenie, nie ma wpływu na ocenę postawy powoda. Wobec powyższego na podstawie art. 60 k.p. należało uwzględnić roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Co się tyczy roszczenia o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, to Sąd Rejonowy przyjął, że powód nie udowodnił, aby nabył prawo do ekwiwalentu za urlop niewykorzystany w latach 2008-2010, skoro praktyka stosowana u strony pozwanej przewidywała automatyczne udzielanie urlopu nauczycielom akademickim po zakończeniu zajęć dydaktycznych. Strony wiedziały kiedy nastąpi zakończenie tych zajęć i na tej podstawie dział kadr tworzył plan urlopów dostępny dla każdego pracownika. Plan urlopów nie był konsultowany indywidualnie z każdym pracownikiem, bo zasady wykorzystywania urlopu w zakładzie pracy były jasno sprecyzowane w regulaminie pracy a plan urlopów był dostępny w kadrach. Zasady te były znane każdemu pracownikowi (w tym powodowi) i każdy z pracowników wykorzystywał urlop w terminie ustalonym w planie urlopów. Powód nie wykazał, że w okresie udzielonego mu urlopu świadczył pracę na rzecz pozwanej, że pozwana takiej pracy od niego wymagała i że pozostawał w gotowości do świadczenia pracy. Nadto przez kilka lat nie zgłaszał pracodawcy, że nie wykorzystuje urlopu lub kwestionuje zasady jego udzielania. Z tej przyczyny powództwo w tym zakresie należało oddalić. Na uwzględnienie - w ocenie Sądu Rejonowego - nie zasługiwało również odwołanie powoda od wypowiedzenia umowy o pracę oraz roszczenie o zapłatę odprawy pieniężnej.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji obie strony wniosły apelacje, przy czym powód zaskarżył orzeczenie Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2008-2010, o odprawę pieniężną oraz o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Z kolei strona pozwana zaskarżyła orzeczenie Sądu pierwszej instancji w części

uwzględniającej powództwo. Wyrokiem z dnia 6 września 2012 r., [...], Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.: 1) zmienił częściowo wyrok Sądu Rejonowego (w punktach 1, 3, 6 i 7) w ten sposób, że oddalił powództwo o odszkodowanie oraz obniżył wysokość kosztów procesu zasądzonych tym wyrokiem; 2) oddalił apelację strony pozwanej w pozostałym zakresie; 3) oddalił apelację powoda w całości oraz 4) zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 225 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym. Zdaniem Sądu Okręgowego, z ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych wynika, że powód wbrew wezwaniu pracodawcy nie podjął pracy, co doprowadziło do rozwiązania z nim umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Zaniechanie przez powoda świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej "miało charakter ciężki" w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdyż pracownik świadomie zaniechał wykonywania swoich podstawowych obowiązków na rzecz pozwanej uczelni, angażując się w wykonywanie pracy u innego pracodawcy. Będąc zatrudniony u strony pozwanej, powód w okresie wypowiedzenia umowy o pracę powinien liczyć się z wezwaniem do świadczenia pracy. Pomimo spoczywającego na nim w tym względzie obowiązku, powód konsekwentnie odmawiał podjęcia wykonywania obowiązków służbowych, mimo że pozwany pracodawca do chwili rozwiązania umowy wypłacał mu umówione wynagrodzenie. Skoro powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest świadczenie pracy, to pozwany pracodawca miał prawo rozwiązać z umową o pracę w trybie natychmiastowym. Z tej przyczyny roszczenie o odszkodowanie było bezzasadne i orzeczenie Sądu pierwszej instancji w tym zakresie podlegało odpowiedniemu skorygowaniu. Zdaniem Sądu odwoławczego, uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę było uzasadnione, pozbawia powoda roszczeń wynikających z wypowiedzenia mu umowy o pracę i dlatego apelacja powoda w tej części jest bezprzedmiotowa. Skoro zaś nie można przyjąć, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, to powód nie nabył uprawnienia do odprawy pieniężnej. Sąd Okręgowy podzielił natomiast w całości ustalenia i oceny prawne Sądu Rejonowego w zakresie roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Od wyroku Sądu Okręgowego w części zmieniającej orzeczenie Sądu pierwszej instancji i oddalającej apelację powoda (w zakresie punktów 1 i 3 sentencji) powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) art. 161 i 163 § 1 k.p. polegające na błędnym uznaniu, że dla udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego wystarcza podanie przez pracodawcę do wiadomości pracownika nieskonkretyzowanego planu urlopów w sposób rzekomo przyjęty u danego pracodawcy a w konsekwencji na uznaniu, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w latach 2008-2010; 2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez przyjęcie, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, co miało uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia; 3) art. 52 § 2 k.p. przez przyjęcie, że miesięczny termin biegnący od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia został zachowany przez stronę pozwaną. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżący uznał za wadliwą wykładnię rozszerzającą sformułowania "udzielenie urlopu", zgodnie z którą oświadczenie pracodawcy o udzieleniu urlopu może zostać zastąpione przez obowiązujący u danego pracodawcy zwyczaj polegający na pominięciu konieczności wyrażania zgody przez pracodawcę na rozpoczęcie urlopu, bądź przyjęciu, że urlop rozpoczyna się niejako automatycznie w dniu określonym w planie urlopów jako dzień rozpoczęcia urlopu. Zdaniem powoda, rozpoczęcie urlopu w każdym przypadku wymaga wyraźnej akceptacji pracodawcy i nie może nastąpić w sposób dorozumiany lub jedynie w oparciu o zwyczaj "panujący w danym zakładzie pracy". Nie można utożsamiać pojęć "udzielenie urlopu" oraz "sporządzenie planu urlopów". Powód podkreślił także, że zaniechania świadczenia pracy u dotychczasowego pracodawcy w okresie wypowiedzenia i znalezienia przez pracownika nowego źródła utrzymania spowodowanego działaniem pracodawcy, nie można oceniać w kategorii zawinionego i ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W sprawie istotne jest, że strona pozwana wprowadziła powoda w błąd co do daty rozwiązania umowy o pracę, zaś on działał w błędnym przekonaniu, że z dniem 30 września 2010 r. utraci źródło zarobkowania. Ponadto, doszło do naruszenia art. 52 § 2 k.p., bowiem powód nie wyraził zgody na cofnięcie przez stronę pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, wobec czego nie stawiał się do

pracy już w dniu 1 października 2010 r. Miesięczny termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. należy więc liczyć co najmniej od dnia 1 października 2010 r., kiedy to powód nie podjął pracy w nowym roku akademickim. Skoro pozwany pracodawca dopiero w dniu 17 grudnia 2010 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, to niewątpliwie uchybił terminowi miesięcznemu określonemu przez art. 52 § 2 k.p. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy niewykorzystany w latach 2008-2010 w kwocie 10.398,96 zł, o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 25 czerwca 2010 r. za bezskuteczne oraz o zasądzenie na rzecz powoda odprawy pieniężnej w wysokości 6.008,50 zł, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, a ponadto o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, a w dalszej kolejności o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Na rozprawie kasacyjnej pełnomocnik powoda, popierając skargę, dokonał modyfikacji jednego z zawartych w niej wniosków w ten sposób, że w miejsce orzeczenia o "uznaniu wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 25 czerwca 2010 r. za bezskuteczne", wniósł o "zasądzenie odszkodowania w kwocie 9.160 zł z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia".

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest pozbawiona usprawiedliwionych podstaw.

W pierwszej kolejności za bezzasadne należy uznać argumenty powoda mające świadczyć o oczywistym naruszeniu art. 161 i 163 § 1 k.p. Zgodnie z tymi przepisami, pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 k.p.). Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, przy czym plan ten ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, a planem nie obejmuje się części

urlopu, która jest udzielana "na żądanie" pracownika (art. 163 § 1 k.p.). W myśl art. 163 § 2 k.p., pracodawca ma obowiązek podania planu urlopów do wiadomości pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty u danego pracodawcy. W tym zakresie zachowuje aktualność pogląd wyrażony w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1980 r., zasadzie prawnej, V PZP 7/79 (OSNCP 1980 nr 7-8, poz. 132) - na którą trafnie powołano się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku - że w sytuacji, gdy plan urlopu został podany do wiadomości pracownika w sposób przyjęty u danego pracodawcy co najmniej na miesiąc przed rozpoczęciem urlopu, to nie jest konieczne oddzielne zawiadomienie pracownika o terminie urlopu wypoczynkowego (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 211/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 457). W kontekście powyższego, dla oceny roszczenia powoda o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy podstawowe znaczenie mają poczynione przez Sądy obu instancji ustalenia faktyczne, że zgodnie z obowiązującym w pozwanej uczelni zwyczajem, plan urlopów był podawany do wiadomości nauczycieli akademickich na początku danego roku akademickiego i urlopy dla tej kategorii pracowników były "udzielane" w okresie przerw wakacyjnych, po zakończeniu prowadzenia zajęć dydaktycznych przez nauczyciela w danym roku. Skoro w latach 2008-2010 plan urlopów został podany przez pracodawcę do wiadomości powoda w sposób zwyczajowo przyjęty, powód tego planu nie negocjował i nie zgłaszał potrzeby wykorzystania urlopu w innych terminach, a w okresie przewidzianym w planie urlopów nie świadczył pracy na rzecz pracodawcy, to uprawnione jest przyjęte przez Sądy obu instancji ustalenie faktyczne, że w spornym okresie (lata 2008-2010) powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w naturze. Zatem w chwili rozwiązania stosunku pracy nie mógł nabyć prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy niewykorzystany w tych latach.

W związku z tym, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę trafiło do wiadomości powoda dopiero w dniu 5 lipca 2010 r. sprawą dyskusyjną jest, kiedy upływał okres wypowiedzenia, a ściślej, czy i kiedy umowa o pracę rozwiązała się wskutek tego wypowiedzenia. Poza samym złożeniem oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę - już w toku procesu - doszło nadto do szeregu czynności (cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia woli o

wypowiedzeniu, odmowa przez powoda zgody na to cofnięcie, złożenie przez pracodawcę po upływie okresu wypowiedzenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia), które należałoby uwzględnić (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1986 r., III PZP 62/86, OSNCP 1987 nr 10, poz. 156; OSPiKA 1987 nr 10, poz. 184, z glosą T. Zielińskiego oraz wyroki z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 317/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 597; z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 49/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 220 i z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 12/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 217). Nie ma to jednak większego znaczenia, bowiem w skardze kasacyjnej powoda w ogóle nie podniesiono w tym przedmiocie zarzutów naruszenia konkretnych przepisów ani nie przedstawiono argumentacji prawnej. Rozważania na temat tego, czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę (i ewentualnie, w którym momencie) odniosło skutek prawny w postaci rozwiązania stosunku pracy są więc na obecnym etapie rozpoznania sprawy bezprzedmiotowe. W każdym razie należy przyjąć, że - mimo wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę - stosunek pracy między stronami trwał, skoro pracodawca wypłacał powodowi wynagrodzenie a powód je przyjmował.

Ten istniejący między stronami stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia. W tym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bowiem nie budzi wątpliwości, że okres wypowiedzenia jest okresem zatrudnienia, w trakcie którego obie strony stosunku pracy są zobowiązane do wzajemnych świadczeń. Nawet, jeśli powód miał wątpliwości, w jakiej dacie nastąpi rozwiązanie stosunku pracy w wyniku wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę w dniu 5 lipca 2010 r., to nie mógł zasadnie odmówić świadczenia pracy w tym okresie, a tym bardziej po jego upływie. Mając to na uwadze należy stwierdzić, że skoro pozwany pracodawca w oświadczeniu wypowiadającym umowę o pracę (ani później) nie zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy, to powód jako pracownik (poza okresami usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej np. korzystaniem z urlopu wypoczynkowego lub absencją chorobową) powinien wykonywać swoje obowiązki pracownicze, w tym przede wszystkim wykonywać pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). Tymczasem w sprawie ustalono w sposób

bezsportny, że powód nie tylko nie wykonywał pracy w okresie wypowiedzenia i po jego upływie, ale wręcz odmówił jej świadczenia. W ten sposób powód niewątpliwie naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy, jakim jest wykonywanie umówionej (uzgodnionej) pracy na rzecz pracodawcy. Było to ciężkie naruszenie jako zawinione w sposób umyślny. Powód świadomie i w zamiarze bezpośrednim odmawiał wykonywania pracy, za którą pobierał wynagrodzenie. Zachowania powoda nie usprawiedliwia podjęcie innego (nowego) zatrudnienia. Powód kwestionował w postępowaniu sądowym wypowiedzenie mu umowy o pracę i w okresie wypowiedzenia podjął inne zatrudnienie. Jest to prawidłowe zachowanie, gdyż zwolnionego z pracy pracownika obciąża powinność podjęcia zatrudnienia odpowiadającego jego możliwościom i kwalifikacjom (wyrok składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 października 1971 r., III PRN 88/71, OSNPG 1972 nr 3, poz. 21; por. też wyroki z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188 oraz z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 290). Nie oznacza to jednak, że podjęcie takiego innego zatrudnienia usprawiedliwia odmowę świadczenia pracy w ramach dotychczasowego stosunku pracy, który zostanie reaktywowany. Jeżeli nie da się pogodzić wykonywania pracy w ramach dwóch stosunków pracy, to pracownik musi jeden z nich rozwiązać. W każdym razie nie może odmówić świadczenia pracy, za którą pobiera wynagrodzenie. Przypadek przywrócenia do pracy wyrokiem sądu jest w tym aspekcie uregulowany w art. 48 § 2 k.p., według którego pracownik, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy a rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Nieusprawiedliwiony jest zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. Nie może bowiem budzić wątpliwości, że powstrzymanie się powoda od świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej w ustalonym stanie faktycznym stanowiło przejaw ciągłego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. W takim przypadku termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie, czyli od ustania stanu naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z

dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 236/00, LEX nr 551039 i z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 7, s. 372, LEX nr 738389).

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną powoda na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i orzekł o kosztach procesu w oparciu o przepisy art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490).