



Sygn. akt I PK 204/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M. O.

przeciwko Najwyższej Izbie Kontroli

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 marca 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 21 lutego 2013 r.,

1. uchyla zaskarżony wyrok w punktach I i III oraz w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego,

2. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 października 2011 r. powód M. O. domagał się zasądzenia od pozwanej Najwyższej Izby Kontroli kwoty 12.966 zł tytułem wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia stosunku pracy. Wyrokiem z dnia 6 listopada 2012 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.430 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę (w punkcie pierwszym), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (w punkcie drugim), orzekł o zniesieniu pomiędzy stronami kosztów zastępstwa procesowego (w punkcie trzecim) oraz nadał wyrokowi w części uwzględniającej powództwo rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości 4.344 zł (w punkcie czwartym).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie mianowania w delegaturze Najwyższej Izby Kontroli (dalej NIK) w [...] na stanowisku starszego inspektora kontroli państwowej. W okresie od 2 lipca 2007 r. do 31 grudnia 2010 r. powód przebywał na urlopie bezpłatnym i w dniu 29 grudnia 2010 r. złożył oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy ze skutkiem na dzień 31 marca 2011 r. W treści pisma wypowiadającego stosunek pracy powód poprosił pracodawcę o zwolnienie go z wykonywania obowiązków służbowych w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, motywując to koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dwójką małoletnich dzieci. Pismo powoda trafiło do pozwanego pracodawcy w dniu 30 grudnia 2010 r., a ponieważ powód nie otrzymał odpowiedzi, w jaki sposób został załatwiony jego wniosek o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, to stawiał się w miejscu pracy w dniu 3 stycznia 2011 r. Dyrektor delegatury NIK poinformowała powoda, że "otrzymał zgodę" Prezesa NIK, wobec czego nie musi świadczyć pracy w okresie wypowiedzenia i jednocześnie okazała powodowi przesłane faksem pismo zawierające oświadczenie powoda o wypowiedzeniu umowy o pracę wraz z naniesioną na nim adnotacją Prezesa NIK "zgoda". Po dniu 3 stycznia 2011 r. powód nie stawiał się w pracy, zaś stosunek pracy łączący strony ustał w dniu 31 marca 2011 r. Za okres wypowiedzenia pracodawca nie wypłacił powodowi wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego, kwestią sporną była ocena, czy Prezes NIK udzielił powodowi zgody na niewykonywanie obowiązków służbowych w okresie wypowiedzenia, a co za tym idzie, czy powodowi należało się wynagrodzenie, mimo że w okresie wypowiedzenia nie świadczył pracy. Według powoda, adnotacja Prezesa NIK o treści "zgoda" uczyniona na dokumencie wypowiedzenia oznaczała, że powód został zwolniony w trybie art. 95 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 82 ze zm., dalej ustawa o NIK) z pełnienia obowiązków służbowych w całym okresie wypowiedzenia, zachowując przy tym prawo do wynagrodzenia. Tymczasem Prezes NIK prezentował pogląd, że jego "zgoda" datowana na 31 grudnia 2010 r. tylko "oznaczała rozpoczęcie procedury przygotowania odpowiedzi pracownikowi na jego podanie". Sąd pierwszej instancji przychylił się do stanowiska powoda, bo uznał, że pracownik mógł pozostawać w słusznym przekonaniu, iż w opisanych okolicznościach pracodawca wyraził zgodę na zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Sąd Rejonowy dodał, że "oficjalne" stanowisko Prezesa NIK o zmianie uprzednio podjętej decyzji zwalniającej powoda z pełnienia obowiązków służbowych powód otrzymał dopiero w dniu 7 lutego 2011 r., kiedy to doręczono mu pismo Prezesa NIK datowane na 31 stycznia 2011 r. stwierdzające, że strona pozwana nie udzieliła powodowi zgody na zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W tym układzie Sąd Rejonowy przyjął, że dopiero z dniem 7 lutego 2011 r. strona pozwana skutecznie zakomunikowała powodowi, że nie zgadza się na jego zwolnienie z pełnienia obowiązków służbowych w okresie wypowiedzenia. W związku z tym od tej daty do końca okresu wypowiedzenia powód był zobowiązany stawiać się w miejscu pracy celem podjęcia obowiązków służbowych, a skoro z tego obowiązku się nie wywiązał, to wynagrodzenie za ten okres mu nie przysługiwało. Zdaniem Sądu Rejonowego, oświadczenie Prezesa NIK doręczone powodowi w dniu 7 lutego 2011 r. - w świetle art. 95 ustawy o NIK - nie wymagało akceptacji ze strony powoda. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że powodowi należy się od strony pozwanej wynagrodzenie za okres przypadający od 1 stycznia 2011 r. do 7 lutego 2011 r., bo w tym okresie pozostawał w stosunku pracy ze stroną pozwaną i zachował prawo do wynagrodzenia, chociaż był jednostronnie

zwolniony przez pracodawcę z pełnienia obowiązków pracowniczych. Tego wynagrodzenia powodowy pracownik nie mógł się zrzec stosownie do art. 84 k.p., a jego dochodzenie na drodze sądowej nie stanowiło przejawu nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Przedstawione okoliczności powodowały konieczność uwzględnienia powództwa w zakresie dotyczącym żądania wypłaty wynagrodzenia za okres przypadający do dnia 7 lutego 2011 r., przy ustaleniu, że wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powoda wynosiła 4.344 zł. Sąd Rejonowy odstąpił od zasądzenia na rzecz powoda odsetek ustawowych należnych od sumy głównej, przyjmując, że skoro w spornym okresie powód faktycznie nie świadczył pracy, to uwzględnienie roszczenia powoda w tym zakresie byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Od wyroku Sądu pierwszej instancji obie strony wniosły apelacje, przy czym powód zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo i rozstrzygającej o kosztach procesu (w zakresie punktu drugiego i trzeciego sentencji), natomiast strona pozwana zakwestionowała orzeczenie Sądu Rejonowego w całości. Wyrokiem z dnia 21 lutego 2013 r., Sąd Okręgowy -Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych: 1) zmienił wyrok Sądu Rejonowego w punkcie drugim w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.536 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami w wysokości 13% w stosunku rocznym, płatnymi od 1 lutego 2011 r., od 1 marca 2011 r. oraz od 1 kwietnia 2011 r. a liczonymi od kwoty 4.322 zł; 2) oddalił apelację strony pozwanej w całości oraz 3) zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Według Sądu odwoławczego, apelacja strony pozwanej w całości nie zasługiwała na uwzględnienie, bowiem z ustaleń faktycznych sprawy wynikało, że pozwany pracodawca w trybie art. 95 ustawy o NIK udzielił powodowi skutecznie zwolnienia z pełnienia obowiązków służbowych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, zachowanie pracodawcy w okresie przypadającym do dnia 7 lutego 2011 r. bynajmniej nie świadczyło o tym, że pierwotna decyzja o udzieleniu powodowi zwolnienia z pełnienia obowiązków uległa zmianie. W tym zakresie Sąd Okręgowy zaaprobował stanowisko Sądu Rejonowego. Natomiast Sąd odwoławczy nie zgodził się z Sądem pierwszej instancji, że w oparciu o art. 95 ustawy o NIK Prezes

NIK został wyposażony w "kompetencję polegającą na dokonywaniu w każdym czasie zmiany pierwotnej decyzji udzielającej pracownikowi zgody na zwolnienie go z wykonywania obowiązków służbowych". Zdaniem Sądu Okręgowego, zmiana decyzji, którą pierwotnie podjął Prezes NIK, wymagała dla swej skuteczności akceptacji powoda (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Skoro powód nie zgodził się z decyzją pracodawcy, jaką otrzymał w dniu 7 lutego 2011 r., to nie był zobowiązany do świadczenia pracy we wskazanym miejscu i czasie. Z tej przyczyny powód zachował prawo do wynagrodzenia również w okresie przypadającym po dniu 7 lutego 2011 r., tym bardziej że pozwany pracodawca nie podjął jakichkolwiek działań zmierzających do wyegzekwowania na pracowniku obowiązku świadczenia pracy w dalszej części okresu wypowiedzenia (nie wzywał pracownika do stawienia się w pracy, nie skierował go na badania lekarskie, nie przydzielał mu zadań, nie ujmował go na listach obecności w lutym i marcu 2011 r., nie wszczął przeciwko powodowi postępowania dyscyplinarnego itp.). W okolicznościach faktycznych sprawy pozbawienie powoda prawa do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (wraz z odsetkami) z powołaniem się na konstrukcję nadużycia prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. nie byłoby usprawiedliwione. W tej sytuacji wystąpiła konieczność odpowiedniego skorygowania rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd pierwszej instancji.

Od wyroku Sądu Okręgowego - w całości - strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzucono naruszenie: 1) art. 385 k.p.c. przez jego zastosowanie oraz art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewyjaśnienie podstawy faktycznej wyroku i rażące naruszenie zasad sporządzania uzasadnień orzeczeń sądowych, w tym nieustosunkowanie się do zarzutów podniesionych w apelacji strony pozwanej oraz niewykazanie dlaczego te zarzuty zostały uznane za nietrafne; 2) art. 95 ustawy o NIK oraz art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że decyzja Prezesa NIK o zwolnieniu mianowanego pracownika NIK z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia stanowi oświadczenie woli w rozumieniu Kodeksu cywilnego, a w konsekwencji, że do jej skutecznej zmiany (cofnięcia) jest potrzebna zgoda pracownika; 3) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie, mimo że w okolicznościach sprawy zgłoszone przez powoda żądanie wypłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia stanowiło przejaw

nadużycia prawa podmiotowego, a zachowanie powoda w okresie wypowiedzenia naruszało zasadę zaufania i lojalności wobec pracodawcy. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżąca w szczególności wywiodła, że decyzja Prezesa NIK podejmowana w trybie przewidzianym w art. 95 ustawy o NIK nie jest oświadczeniem woli, do którego stosuje się przepisy prawa cywilnego dotyczące składania oświadczeń woli. Dlatego Prezes NIK w każdym czasie może zmienić (odwołać) swoją uprzednią decyzję, na mocy której udzielił pracownikowi NIK zgody na niewykonywanie przez niego pracy w okresie wypowiedzenia. Rozstrzygnięcie zawarte w kwestionowanym wyroku nie uwzględnia specyfiki stosunku pracy regulowanego pragmatyką służbową (ustawą o NIK) oraz tego, że w zakresie unormowanym w tej pragmatyce nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy. Jednoznaczne brzmienie art. 95 ustawy o NIK nie narzuca Prezesowi NIK żadnych ograniczeń co do zakresu i terminu zwolnienia pracownika z pełnienia obowiązków służbowych. To zaś oznacza w szczególności, że przedmiotowe zwolnienie wcale nie musi obejmować całego (pełnego) okresu wypowiedzenia. Powołana regulacja również nie zakazuje pracodawcy dokonywania zmian uprzednio podjętej decyzji w kwestii zwolnienia z wykonywania obowiązków pracowniczych ani nie zakazuje wielokrotnego udzielania konkretnemu pracownikowi zwolnień z obowiązku świadczenia pracy. Nie zachodziły podstawy do zastosowania art. 300 k.p., bo w przepisach ustawy o NIK uregulowano wprost instytucję jednostronnego zwolnienia pracownika z pełnienia obowiązków służbowych. Strona pozwana wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie w całości i zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W pierwszej kolejności należy uznać za nieuzasadniony kasacyjny zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego (art. 385 k.p.c. oraz art. 328 § 2 w

związku z art. 391 § 1 k.p.c.), bowiem - wbrew temu, co twierdzi skarżąca - Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazał podstawę prawną i faktyczną rozstrzygnięcia (zgodną z podstawą faktyczną orzeczenia Sądu pierwszej instancji). Sąd Okręgowy, podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego oraz wyjaśnił, z jakich przyczyn natury faktycznej oraz prawnej nie uwzględnił apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego, a jego wywody w tym zakresie poddają się kontroli kasacyjnej. Naruszenie przez sąd drugiej instancji art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia nieodpowiadającego wymaganiom, jakie stawia ten przepis, może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną przewidzianą w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. tylko wyjątkowo, gdy skutek uchybienia wymaganiom określonym w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, gdyż stwierdzone wady mogły mieć wpływ na wynik sprawy (por. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2011 r., I CSK 581/10, LEX nr 950715 i powołane w nim orzeczenia). W rozpoznawanej sprawie taki wyjątkowy przypadek nie zachodzi, bo jest możliwa ocena, czy Sąd drugiej instancji prawidłowo zastosował odpowiednie przepisy prawa materialnego w ustalonym stanie faktycznym.

Natomiast częściowo (w zakresie rozstrzygnięcia objętego punktem pierwszym sentencji wyroku Sądu Okręgowego) usprawiedliwiony jest zarzut naruszenia art. 95 ustawy o NIK oraz art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sytuację prawną powoda regulowały w pierwszym rzędzie przepisy ustawy o NIK (pragmatyki służbowej), w tym zwłaszcza jej art. 95, zgodnie z którym w okresie wypowiedzenia pracownik mianowany NIK może być zwolniony z pełnienia obowiązków, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i innych świadczeń przysługujących na podstawie stosunku pracy. Z przepisu tego wynika więc, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia jest jednostronną czynnością pracodawcy o charakterze uznaniowym (przepis nie określa żadnych przesłanek jej podjęcia). Pozwana słusznie tym samym wywodzi, że decyzja Prezesa NIK o zwolnieniu powoda (pracownika mianowanego) z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia stosunku pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia jest czynnością uznaniową i jednostronną. Wniosek (prośba) pracownika o takie zwolnienie nie jest ofertą a jego

uwzględnienie nie oznacza zawarcia umowy (porozumienia) kształtującego treść stosunku pracy w okresie wypowiedzenia.

W orzecznictwie i piśmiennictwie możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia - na ogólnych zasadach (przy braku szczególnych regulacji) - nie jest ujmowana jednolicie. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 176/04 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 154; OSP 2007 nr 1, poz. 4, z glosą T. Liszcz; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2007 nr 1, poz. 13, z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej) przyjęto, że 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. Zdaniem Sądu Najwyższego przedstawionym w tym wyroku, do jednostronnego cofnięcia oświadczenia woli pracodawcy o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia ma zastosowanie art. 61 k.c., co oznacza, że cofnięcie (odwołanie) przez pracodawcę oświadczenia woli o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy powinno zostać pracownikowi zakomunikowane nie później niż w momencie złożenia oświadczenia, na podstawie którego zwolniono pracownika z obowiązku świadczenia pracy; natomiast późniejsze odwołanie przez pracodawcę takiego oświadczenia wymaga zgody pracownika, której nie można domniemywać, zwłaszcza wtedy, gdy pracownik oświadcza, że nie zgadza się na cofnięcie oświadczenia woli pracodawcy o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

W innych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmuje, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może być wynikiem zarówno porozumienia zawartego między pracodawcą i pracownikiem, kiedy to dochodzi do zawarcia dodatkowej umowy między stronami stosunku pracy, jak również może być rezultatem jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, niemającego oparcia ani w ustawie, ani w porozumieniu zawartym pomiędzy pracodawcą i pracownikiem (wyrok z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 215). Takie jednostronne,

bezpodstawne zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania pracy w okresie trwającego stosunku pracy może być w każdym czasie przez pracodawcę odwołane przez wezwanie pracownika do podjęcia i świadczenia pracy (wyrok z dnia 4 marca 2009 r., II PK 202/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 231; PiZS 2010 nr 8, s. 37, z glosą W. Pudełko; Monitor Prawniczy 2010 nr 17, s. 975, z glosą K. Andrejuk). Sąd Najwyższy podkreśla przy tym, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy stwarza obiektywnie niekorzystną sytuację dla pracownika, czego nie zmienia nawet zachowanie prawa do wynagrodzenia i wobec tego treść porozumienia pracownika z pracodawcą dopuszczającego takie zwolnienie powinna być szczególnie uważnie oceniona w świetle przepisów o wadach oświadczeń woli i z punktu widzenia zgodności z zasadą uprzywilejowania pracownika (wyrok z dnia 13 marca 2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014 nr 1, poz. 3).

W piśmiennictwie prawniczym wyrażane jest zapatrywanie, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy odbywa się w drodze umowy modyfikującej treść łączącego strony stosunku pracy, w której oświadczenie woli (zgoda) pracownika wyrażone jest wprost lub w sposób dorozumiany (tak M. Lewandowicz-Machnikowska oraz W. Pudełko w powołanych glosach), przy czym odwołanie przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy po jego złożeniu nie jest możliwe, chyba że pracownik wyrazi na to zgodę. W odmiennych poglądach uważa się, że nawet w razie zawarcia takiej umowy pracownik na wezwanie pracodawcy powinien stawić się do pracy (tak T. Liszcz we wskazanej glosie), bo powinność zastosowania się do takiego polecenia pracodawcy ciąży na pracowniku z uwagi na treść art. 100 § 1 k.p. (tak K. Andrejuk w powołanej glosie). Podsumowanie poglądów orzecznictwa i literatury w tym zakresie można ostatnio znaleźć w opracowaniu P. Prusinowskiego: Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy - czynność jednostronna czy porozumienie stron, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 4, s. 174. Autor ten uważa (w podsumowaniu), że oświadczenie pracodawcy skierowane do pracownika o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy należy kwalifikować jako czynność faktyczną pracodawcy, która ma charakter jednostronny i która nie kreuje umownej więzi prawnej między stronami stosunku pracy. Wobec tego pracodawca w każdej chwili może zobowiązać pracownika do realizowania zatrudnienia (w znaczeniu wykonywania

uzgodnionej pracy pod kierownictwem pracodawcy), a wola pracownika pozostaje obojętna dla zmiany jego sytuacji prawnej. Z tej przyczyny - dla skutecznego odwołania przez pracodawcę decyzji kadrowej o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy - ewentualna zgoda osoby zatrudnionej jest zbędna (nie ma znaczenia prawnego). Z chwilą, gdy oświadczenie woli w tym zakresie dotrze do pracownika, to jego sytuacja prawna ulega zmianie w ten sposób, że pracownik jest obowiązany do stawienia się w miejscu pracy pod rygorem potraktowania jego dalszej nieobecności jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W konsekwencji od momentu wezwania pracownika do podjęcia pracy przysługuje mu wynagrodzenie jedynie za pracę wykonaną.

W rozpoznawanej sprawie nie jest niezbędne rozstrzygnięcie problemu, czy - przy braku regulacji szczególnych (na ogólnych zasadach) - zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest jednostronną czynnością pracodawcy, czy też porozumieniem stron. W przypadku stosunków pracy z mianowania kontrolerów NIK, regulacja szczególna zawarta w art. 95 ustawy o NIK przesądza, że jest to jednostronna czynność pracodawcy o charakterze uznaniowym, a nie porozumienie stron. Ponieważ w okresie wypowiedzenia stosunek pracy trwa, to pracownik jest zobowiązany wykonać polecenie pracodawcy świadczenia pracy. Nie chodzi więc o cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy (ze skutkiem wstecznym, do czego wymagana byłaby zgoda pracownika, o której mowa w art. 61 k.c.), lecz o zobowiązanie do świadczenia pracy (ze skutkiem od jego złożenia). Skoro pracodawca może jednostronnie i uznaniowo zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, to tak samo (jednostronnie i uznaniowo) może pracownika zobowiązać do wykonywania pracy do czasu ustania stosunku pracy. Wobec tego od wezwania pracownika do świadczenia pracy przysługuje mu wynagrodzenie jedynie za pracę wykonaną (art. 80 zdanie pierwsze k.p.).

Z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że początkowo (w dniu 31 grudnia 2010 r.) Prezes NIK udzielił "zgody" na zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy, czyli zwolnił go z tego obowiązku w rozumieniu art. 95 ustawy o NIK. Jednak po kilku tygodniach (pismo w tej sprawie powód otrzymał 7 lutego 2011 r.) Prezes NIK

zobowiązał powoda na piśmie do stawienia się w pracy i podjęcia obowiązków służbowych. Tak więc Sąd Rejonowy trafnie uznał, że w tej sytuacji powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę za okres od 1 stycznia 2011 r. do 7 lutego 2011 r., pomimo jej faktycznego niewykonywania. Natomiast za okres przypadający po dniu 7 lutego 2011 r. (do końca okresu wypowiedzenia, czyli do 31 marca 2011 r.) wynagrodzenie należałoby się powodowi tylko wtedy, gdyby pracę wykonywał. W tym czasie powód nie świadczył jednak pracy na rzecz pozwanego pracodawcy, mimo że ciążył na nim taki obowiązek, a więc wynagrodzenie za pracę mu nie przysługiwało. W konsekwencji skarga kasacyjna jest uzasadniona w zakresie dotyczącym orzeczenia Sądu drugiej instancji, którym częściowo zmieniono wyrok Sądu Rejonowego i zasądzono na rzecz powoda od strony pozwanej wynagrodzenie za okres przypadający po dniu 7 lutego 2011 r.

Z przytoczonych względów skarga kasacyjna strony pozwanej nie powołuje się na usprawiedliwioną podstawę w zakresie kwestionującym prawomocne zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 2011 r. do 7 lutego 2011 r. (chodzi o rozstrzygnięcie przyjęte w punkcie pierwszym sentencji wyroku Sądu Rejonowego, co do którego Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej). W tym okresie pozwany pracodawca zwolnił bowiem powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 95 ustawy o NIK), a więc powództwo w tej części (w zakresie kwoty 5.430 zł) było zasadne. Nie zasługuje bowiem na uznanie zarzut pozwanej dotyczący naruszenia art. 8 k.p. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy i dlatego uwzględnienie nadzwyczajnego środka zaskarżenia, jakim jest skarga kasacyjna może nastąpić tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia art. 8 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2007 r., I BP 15/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 92, LEX nr 286751 i z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 584). Sąd Okręgowy analizował zasadność zgłoszonego roszczenia również w kontekście przesłanek wyrażonych w art. 8 k.p. (a wcześniej uczynił to Sąd Rejonowy). Sąd odwoławczy doszedł do przekonania, że ustalone okoliczności sprawy nie dawały podstaw do odmowy udzielenia powodowi ochrony

prawnej. Ocena ta mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, a więc zarzut naruszenia art. 8 k.p. nie stanowi usprawiedliwionej podstawy kasacyjnej.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. uchylił wyrok Sądu Okręgowego w punkcie pierwszym i trzecim oraz (zgodnie z wnioskiem skargi) przekazał sprawę w tym zakresie temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, zaś w części oddalającej skargę kasacyjną (w zakresie punktu drugiego sentencji wyroku Sądu drugiej instancji) orzekł na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.