

**Wyrok z dnia 2 czerwca 1997 r.  
I PKN 193/97**

**Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy.**

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 czerwca 1997 r. sprawy z powództwa Bożeny M. przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 6 marca 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

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

Powódka Bożena M. wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 6 marca 1997 r. [...] w sprawie przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w B. o przywrócenie do pracy. Zaskarżonym wyrokiem Sąd Wojewódzki oddalił apelację powódki od wyroku Sądu I instancji oddalającego powództwo. Kasacja stawia zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP i wnosi o uchylenie zaskarżonego orzeczenia oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Zdaniem wnoszącej kasację odmowa wykonania przez nią polecenia przełożonej nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem działała ona w dobrej wierze i w przeświadczeniu, że polecenie nie jest zgodne z prawem. Podniesiono także, iż celem tego działania było dobro pracodawcy i dlatego nie można powódce zarzucić winy umyślnej. W uzasadnieniu kasacji zarzucono również naruszenie art. 16 ust. 3 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 21, poz. 124 ze zm.) przez jego niezastosowanie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona, choć nie wszystkie zarzuty są trafne.

Według art. 52 § 1 pkt 1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga

tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika.

Pierwsza z tych przesłanek jest w sprawie spełniona. Powódka otrzymała zgodne z prawem polecenie sporządzenia projektów decyzji obniżających opłaty ponoszone przez pensjonariuszy za pobyt u strony pozwanej. Odmowa wykonania tego polecenia była bezprawna, gdyż uchwała Rady Miejskiej w B., która ustaliła te opłaty w wysokości wyższej niż dopuszczała to ustawa z dnia 29 listopada 1990 r. o pomocy społecznej (jednolity tekst: Dz. U. z 1993 r. Nr 13, poz. 60) była sprzeczna z prawem.

W kasacji trafnie podniesiono zarzuty dotyczące wątpliwości co do istnienia w sprawie drugiej przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 KP, to jest znacznego stopnia winy powódki. W uzasadnieniu wyroku Sądu II instancji w tym zakresie stwierdzono jedynie, że powódka była świadoma swego postępowania i kierowała się wyraźnym zamiarem niewykonania obowiązku służbowego, należy zatem przyjąć, iż jej zachowanie nosiło znamiona winy umyślnej. W tym zakresie można tylko częściowo zgodzić się z Sądem II instancji. Dotyczy to stwierdzenia, że powódka świadomie odmówiła wykonania polecenia. Nie zostało jednak dokładnie wywiezione, czy stopień winy powódki uzasadniał zastosowanie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP. W tym zakresie zarzut kasacji jest uzasadniony. Według swojego przekonania powódka działała zgodnie z prawem i o odmowie wykonania polecenia poinformowała wyższych przełożonych na podstawie art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 21, poz. 124 ze zm.), mającej do niej zastosowanie z mocy art. 52 pkt 1 powołanej ustawy o pomocy społecznej. Sąd II instancji trafnie przyjął, że powódka nie może skutecznie powoływać się na obowiązki wynikające z przepisu art. 16 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych. Według tego przepisu pracownikowi samorządowemu nie wolno wykonywać poleceń, których wykonanie według jego przekonania stanowiłoby przestępstwo lub groziłoby niepowetowanymi stratami. Wykonanie spornego polecenia nie stanowiłoby ani przestępstwa, ani nie groziłoby niepowetowanymi stratami. Powódka była jednakże przekonana, że zaistniała sytuacja określona w końcowej części art. 16 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych. To przekonanie nie znajdowało uzasadnienia w okolicznościach sprawy. Nie przesądza to jednak o znacznym stopniu winy powódki. Stopień winy powódki jest określony przez stopień bezzasadności jej przekonania o wadliwości polecenia, co powinno być ocenione z uwzględnieniem przede wszystkim indywidualnych okoliczności leżących po stronie powódki, a także innych okoliczności sprawy. Trzeba mieć także na uwadze, że pracownik ma pewne, ograniczone prawo do oceny sytuacji w przypadku odmowy wykonania polecenia. Z reguły nie można od niego wymagać, aby w skomplikowanych sprawach był w stanie precyzyjnie określić granicę między poleceniem zgodnym z prawem a poleceniem bezprawnym. Należy także podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane wyjątkowo i z pewną ostrożnością przez pracodawcę. Musi więc być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie wyłącznie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy.

Z tych względów na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KP. orzeczono jak w sentencji.

=====