

**Wyrok z dnia 4 sierpnia 1999 r.**

**I PKN 187/99**

**Stopień zagrożenia interesów pracodawcy działaniem pracownika nie wpływa na ocenę rodzaju i stopnia winy jako przesłanki rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.**

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie: SN Józef Iwulski, SA Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 sierpnia 1999 r. sprawy z powództwa Grażyny K. przeciwko Sądowi Rejonowemu w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 3 grudnia 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Grażyna K. wniosła o przywrócenie do pracy w Sądzie Rejonowym w S.

Pozwany Sąd Rejonowy wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Świeciu, wyrokiem z dnia 9 września 1998 r. oddalił powództwo. Sąd ten ustalił, że powódka od 1 stycznia 1995 r. była zatrudniona na stanowisku starszego sekretarza w Wydziale Ksiąg Wieczystych pozwanego Sądu. Do jej obowiązków należało, między innymi, sporządzanie odpisów z ksiąg wieczystych. Powódka sporządzała około 2000 odpisów rocznie. W toku kontroli stwierdzono nieprawidłowość w odpisach: z 3 listopada 1997 r. (nie uwzględniono hipoteki), z 17 września 1996 r. (nie wykazano użytkownika), z 14 grudnia 1995 r. (pominięto dożywocie) i z 6 listopada 1996 r. (pominięto jednego ze współwłaścicieli). Poza tym w pracy powódki zdarzały się inne, drobniejsze pomyłki literowe i przekręcanie nazwisk. Zdaniem Sądu Rejonowego, działanie powódki miało charakter bez-

prawny, naruszający wynikający z art. 100 KP obowiązek starannej i sumiennej pracy, stosownie do poleceń przełożonego. W ocenie Sądu Pracy, błędy popełnione przez powódkę były skutkiem jej rażącego niedbalstwa. Przełożeni zwrócili uwagę powódce zalecając, by cztery razy sprawdzała sporządzone przez siebie odpisy. Mimo tego powódka popełniła błędy polegające nie tylko na pomyłkach literowych, ale pominęła całe fragmenty ksiąg wieczystych. Swój stosunek do popełnionych błędów wyraziła zdaniem będącym odpowiedzią na uwagę przełożonego „myliłam się i będę się mylić”. Praca powódki wymagała zwiększonej staranności ze względu na zapewnienie bezpieczeństwa obrotu prawnego związanego z posługiwaniem się odpisami z ksiąg wieczystych. Dlatego działanie powódki stanowiło zagrożenie interesów pracodawcy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy, wyrokiem z dnia 3 grudnia 1998 r., oddalił apelację powódki od omówionego wyroku. Sąd drugiej instancji podzielił ocenę Sądu Pracy co do stopnia zawinienia przez powódkę błędnego sporządzania odpisów. Sąd Wojewódzki przyznał rację powódce, która twierdziła, że nie można oczekiwać całkowitej nieomyślności od osób zatrudnionych w dość trudnych warunkach, wykonujących stosunkowo dużą ilość pracy wymagającej spokoju, skupienia i odpowiedniej ilości czasu. Sąd odwoławczy podkreślił jednak, że o ile pomyłki w nazwiskach, braki liter, a nawet nieuwzględnienie jednego spośród wielu współwłaścicieli można wytłumaczyć błędem dopuszczalnym w warunkach pracy powódki, to nie da się tak potraktować wpisania braku obciążeń w księdze wieczystej, podczas gdy zapisano w niej obciążenia w sposób wyraźny, niekiedy bardzo obszerny.

Popołnione przez powódkę błędy stanowią szczególnie duże zagrożenie interesów pracodawcy. Tylko niedbałość powódki polegająca na nie dość starannym odczytaniu zapisów, mogła doprowadzić do pominięcia zapisów o hipotece i innych obciążeniach nieruchomości. „Nie bez znaczenia jest też wypowiedź powódki, którą powołuje Sąd pierwszej instancji, a która istotnie świadczy o tym, że powódka przyznawała sobie prawo do pewnych błędów (być może z uwagi na znaczne obciążenie pracą), jakkolwiek nawet trudne warunki pracy nie zwalniają pracownika od obowiązku dołożenia należytej staranności, której powódce zabrakło”.

Powódka wniosła kasację od tego wyroku, podnosząc zarzut naruszenia (błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania) art. 52 KP na skutek niewłaściwego kwalifikowania winy powódki jako rażącego niedbalstwa oraz pominięcia dyrektywy §

2 tego przepisu nakazującej badanie, czy pracodawca zastosował zwolnienie dyscyplinarne w terminie 1 miesiąca od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie jej apelacji z zasądzeniem kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona.

Zgodnie z 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. W zaskarżonym wyroku (podobnie jak w orzeczeniu Sądu pierwszej instancji), prawidłowo wskazano przesłanki zastosowania opisanej normy prawnej. Są nimi bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie, co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Błąd w zastosowaniu prawa materialnego polega na przeniesieniu oceny bezprawności działania i zagrożenia interesów pracodawcy, czyli przesłanek natury obiektywnej (przedmiotowych), na ocenę stopnia winy, czyli przesłanki natury subiektywnej (podmiotowej). Rodzaj błędu z reguły nie świadczy o stopniu zawinienia. Zupełnie wyjątkowo można z „ciężaru” błędu wnioskować o winie rozumianej jako negatywny stosunek pracownika do jego obowiązków. Ów negatywny stosunek uzasadniający przekonanie, że pracownik dopuścił się naruszenia swych podstawowych obowiązków w stopniu ciężkim musi wyrażać się co najmniej rażącym niedbalstwem. W rozpoznawanej sprawie pracodawca nie wykazał, że popełniane przez powódkę pomyłki były skutkiem takiego jej nastawienia do powierzonych obowiązków.

Przeciwnie, niewielka liczba stwierdzonych błędów w porównaniu z liczbą sporządzanych odpisów nie pozwala na wnioskowanie o tak negatywnym stosunku do pracy. Tym bardziej nie stwierdzono, by powódka kierowała się nagannymi pobudkami, dopuszczając się pomyłek. Stwierdzenie „myliłam się i będę się mylić” nie może mieć znaczenia przesądzającego o winie powódki. Tłumaczyć je można rozmaicie (najprościej jako stwierdzenie omyłności właściwej każdemu człowiekowi), ale bez ustalenia dodatkowych okoliczności nie można z niego wyprowadzać wniosku o rażąco niedbałym wykonywaniu przez powódkę jej obowiązków. Przypomnieć przy tym należy, że niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika nie jest – w przeciwieństwie do wypowiedzenia – zwykłym sposobem rozwiązania stosunku

pracy. Pracodawca wybierając ten środek (sposób) zakończenia stosunku pracy powinien rygorystycznie przestrzegać wszelkich wymagań (formalnych i materialnych), jakie ustawodawca przewidział dla jego stosowania. W świetle powyższych stwierdzeń nie jest konieczne rozważanie zachowania przez pracodawcę terminu z § 2 art. 52 KP, a w szczególności, czy pomyłki popełnione przez powódkę stanowią ciągłe działanie składające się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

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

=====