

## Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

**Dr Eliza Maniewska**

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

### Pojęcie podstawowego obowiązku pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)

The concept of the basic employee duty (Article 52 para. 1 item 1 of the Labour Code)

#### Streszczenie

Autorka szeroko referuje orzecznictwo, w tym najnowszy judykat Sądu Najwyższego, odnośnie do wykładni pojęcia „podstawowy obowiązek pracowni-  
czy” w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

#### Słowa kluczowe

obowiązki pracownika, rozwiązanie stosunku pracy  
bez wypowiedzenia

#### Abstract

The author refers broadly to the case-law, including the latest judicature of the Supreme Court regarding the interpretation of the term 'basic employee duty' within the meaning of Article 52 para. 1 point 1 of the Labour Code.

#### Keywords

employee's duties, termination of employment  
without notice

Nie ma potrzeby tłumaczenia, jakie praktyczne znaczenie ma wykładnia pojęcia podstawowego obowiązku pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W jednym z ostatnich judykatów Sąd Najwyższy obszernie wyjaśnił, co należy przez nie rozumieć. W wyroku z 21 sierpnia 2019 r., III PK 94/18, Sąd Najwyższy przyjął, że użytego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcia „podstawowy obowiązek pracowniczy” nie można utożsamiać z podstawowymi czynnościami wykonywanymi przez pracownika na zajmowanym stanowisku. W świetle art. 22 § 1 k.p. oraz art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p. podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie umówionego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym oraz pod jego kierownictwem, a konkretyzacja tego obowiązku następuje w przedłożonym pracownikowi zakresie obowiązków oraz w poleceniach przełożonych wydawanych w toku bieżącego wykonywania pracy. Wspomniany zakres obowiązków i polecenia przełożonych dotyczące pracy powinny być zaś realizowane sumiennie i starannie, z dbałością o dobro zakładu pracy i ochroną jego mienia (art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p.).

Sąd Najwyższy podkreślił, że w odniesieniu do obowiązków pracowniczych należy pamiętać, iż zgodnie z art. 22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Rodzaj

pracy, do jakiej wykonywania zobowiązał się pracownik, powinien być określony w akcie kreującym stosunek pracy i doprecyzowany w pisemnym zakresie czynności, a także w drodze poleceń pracodawcy (por. wyrok SN z 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, „Monitor Prawa Pracy” — wkładka, 2004, nr 4, poz. 7). Z zobowiązaniem pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych powinności, których źródłem są przypisy aktów prawnych z zakresu prawa pracy, a nawet zwyczaj zakładowy (por. wyrok SN z 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004/20/345). Niektóre z tych obowiązków precyzują wymagania, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca (zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym), inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej, jaką jest stosunek pracy. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały skatalogowane w art. 100 k.p. Jest to jednak katalog niepełny, o czym świadczy użyty w § 2 tego przepisu zwrot „w szczególności”. Sąd Najwyższy zaakcentował, że przepis art. 100 k.p. określa przy tym pewną hierarchię obowiązków pracowniczych. Bezpośrednim nawiązaniem do art. 22 § 1 k.p. jest § 1 komentowanego przepisu, który doprecyzowuje, że praca, do jakiej zobowiązał się pracownik, powinna być wykonywana sumiennie i starannie, a ponadto — skoro ma się ona odbywać pod kierownictwem pracodawcy — pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych. Wymienione w § 2 art. 100 k.p. szczegółowe obowiązki odnoszą się zaś do najważniejszych aspektów wykonywania zobowiązania pracowniczego.

Jak zauważa Sąd Najwyższy, obowiązek sumiennego i starannego wykonywania umówionego rodzaju pracy dotyczy wszystkich pracowników, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy i zajmowane stanowisko. Co więcej — fakt piastowania stanowiska kierowniczego lub samodzielnego upoważnia do stosowania w tej materii zwiększonej miary staranności (por. wyroki SN z 5 stycznia 1972 r., I PR 107/71, BISN 1972/4/71; z 13 marca 1973 r., I PR 427/72, OSNCP 1973/10/181; z 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997/10/163; z 10 listopada 1999 r., I PKN 355/99, OSNAPiUS 2001/6/202; z 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002/5/112 i z 21 sierpnia 2008 r., II PK 365/07, LEX nr 519967). Sumienne wykonywanie pracy oznacza przy tym stosowanie się do reguł technicznych (prakseologicznych) narzucających powinność racjonalnego postępowania, tzn. do reguł dobrej roboty, uwzględniającej zasady wiedzy praktycznej i — w zależności od rodzaju pracy — również naukowej. Praca staranna rozumiana jest zaś jako wykonywana zgodnie z najlepszą wolą pracownika (wyrok SN z 8 kwietnia 2009 r., II PK 260/08, LEX nr 707876). Normując w art. 100 § 1 k.p. sposób realizacji podstawowego obowiązku, jakim jest wykonywanie umówionego rodzaju pracy, ustawodawca — poza sumiennością i starannością — zobligował pracownika do stosowania się do poleceń przełożonych, zastrzegając, iż polecenia te muszą dotyczyć pracy i nie być sprzeczne z przepisami prawa pracy lub aktem kreującym stosunek pracy. Polecenia pracodawcy mogą mieć charakter sformalizowany w postaci zarządzenia przewidującego obowiązek przestrzegania przez pracownika określonych procedur, nakazujących pracownikowi sposób działania w zakresie pewnych spraw. Postępowanie pracownika niezgodne z tymi procedurami, z powołaniem się na odmienną praktykę, stanowi naruszenie jego obowiązków (wyrok SN z 4 czerwca 2008 r., II PK 323/07, OSNP 2009/21-22/276). Kierując się interesem pracodawcy pracownik może wprawdzie kontestować błędne — jego zdaniem — polecenia przełożonych, jednak nie zwalnia go to z powinności ich wykonania. Ocena, czy zadanie objęte poleceniem służbowym jest w interesie pracodawcy, należy do osób zarządzających danym podmiotem gospodarczym. Odmienny pogląd prowadziłby do dezorganizacji pracy (wyrok SN z 14 października 1977 r., I PRN 136/77, LEX nr 14431). Trzeba bowiem pamiętać, że wykonując pracę pracownik związany jest wszelkimi obowiązkami określonymi w art. 100 k.p., w tym obowiązkiem przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, a realizacja tych powinności jest również przejawem troski o dobro zakładu pracy. Wszak to pracodawca jest uprawniony i zobligowany do określania ram organizacyjnych dla prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, i to on ponosi wszelkie ryzyka związane z owym zatrudnieniem.

W takim też kontekście, zdaniem Sądu Najwyższego, należy postrzegać regulację przepisu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Ustawodawca wymienia w nim łącznie obowiązek dbałości

o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia oraz obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Chociaż obowiązki te mają różną treść, to pozostają ze sobą w związku merytorycznym i aksjologicznym, gdyż służą respektowaniu tej samej wartości, jaką jest uzasadniony interes pracodawcy jako strony stosunku pracy. W doktrynie zauważa się, że usytuowanie nakazu dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji pośród innych obowiązków, jakie przepis art. 100 k.p. nakłada na pracownika, sprawia, iż nie można z tych obowiązków czynić naczelnej powinności pracownika. W konsekwencji w piśmiennictwie ścierają się dwa poglądy na temat interpretacji pojęcia obowiązków, o jakich mowa w powołanym przepisie. Obowiązki te można rozumieć szeroko jako zakaz czynienia przez pracownika pracodawcy jakiegokolwiek szkody i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy, stosownie do potrzeby i możliwości. Spotyka się też wąskie ujmowanie tychże obowiązków, jako jednego z aspektów sumiennego i starannego wykonywania pracy. Chodzi zatem o nakaz pozytywnego działania i powstrzymywania się od działań negatywnych wyłącznie w trakcie świadczenia pracy i wykonywania poleceń przełożonych.

W judykaturze zaś przyjmuje się szerokie rozumienie obowiązków wymienionych w komentowanym przepisie. Podkreśla się, że pracownik z mocy ustawy obowiązany jest do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Egzemplifikacją tej powinności są właśnie obowiązki określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Powinności te określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. stanowią podstawę do formułowania szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika, by „dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, jest określany powszechnie — w skrócie — jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. Zdaniem Sądu Najwyższego, ustawodawca nieprzypadkowo formułuje przy tym obowiązek pracownika dbałości o „dobro zakładu pracy” rozumiane go przedmiotowo jako jednostka organizacyjna, będąca miejscem pracy, który tym samym jest wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników. Działania pracownika godzące w tę wspólną wartość, według Sądu Najwyższego, będą stanowiły naruszenie obowiązku przewidzianego art. 100 § 2 pkt 4 k.p. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz wła-

ściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. W konkretnej sytuacji faktycznej okazać się bowiem może, że korzystanie z takich uprawnień pozostaje w kolizji z dobrem innych pracowników, wspólnym dobrem zakładu lub dobrem wspólnie prowadzonej działalności (wyroki SN z 9 lutego 2006 r., II PK 160/06, OSNP 2007/1-2/4, z glosami: J. Czerniak-Swędzioł w OSP 2007/7-8/96 i A. Musiał w PiP 2007/12/135; z 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012/7-8/90; z 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517; z 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). W orzecznictwie sądowym za przejaw naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy przyjmuje się, między innymi, działania wymierzone przeciwko mieniu pracodawcy, jak nienależyta jego ochrona, użytkowanie dla własnych celów lub kradzież (wyroki SN z 13 marca 1997 r., I PKN 38/97, OSNAPiUS 1998/3/72; z 19 listopada 1997 r., I PKN 378/97, OSNAPiUS 1998/19/567; z 24 lutego 1998 r., I PKN 547/97, OSNAPiUS 1999/4/119; z 24 listopada 1998 r., I PKN 454/98, OSNAPiUS 2000/1/23; z 12 lipca 2001 r., I PKN 532/00, OSNP 2003/11/265 i z 12 grudnia 2001 r., I PKN 728/00, OSNP 2003/23/567), jak również podejmowanie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy (wyroki SN z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNAPiUS 1998/7/206; z 5 września 1997 r., I PKN 223/97, OSNAPiUS 1998/11/327; z 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005/21/337; z 5 kwietnia 2005 r., II PK 208/04, OSNP 2006/1-2/3; z 6 marca 2006 r., II PK 211/05, OSNP 2007/1-2/10; z 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010/23-24/287; z 6 listopada 2009 r., III PK 43/09, OSNP 2011/11-12/149; z 15 marca 2011 r., I PK 224/10, LEX nr 896455; z 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517 i z 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012/7-8/90).

Należy jednak pamiętać, że doktryna przestrzega przed nazbyt szerokim interpretowaniem treści omawianego obowiązku, ponieważ stwarzałoby to niebezpieczeństwo ustanowienia wszechobowiązku działania na rzecz bliżej niesprecyzowanego interesu pracodawcy (Chobot, 1983, s. 31). Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy nie ma bezwzględniego charakteru. Jego granice wyznacza interes pracownika lub zbiorowości pracowniczej, do której pracownik należy. W judykaturze zauważa się, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia ma charakter potencjalny oraz abstrakcyjny, wymaga aktualizacji i konkretyzacji. Dobro zakładu ma zaś wiele aspektów i niekoniecznie trzeba je oceniać chwilową i jedynie ekonomiczną (finansową) miarą (wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 44/00, OSNAPiUS 2002/10/239).

Oczywiście naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego nie wystarcza jednak do zgodnego z prawem zwolnienia pracownika w trybie dyscyplinarnym. Przepis

art. 52 § 1 pkt 1 k.p. posługuje się bowiem także pojęciem „ciężkie naruszenie”, które należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania (zaniechania), co oznacza, że aby móc zastosować ten tryb zwolnienia pracownika, muszą być spełnione łącznie przesłanki: musi dojść do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, naruszenie to musi być zawinione w znacznym stopniu, a dodatkowo zagrażać interesom pracodawcy.

Cenne są także poczynione w omawianym wyroku rozważania Sądu Najwyższego odnośnie do roli pracodawcy w naruszeniu obowiązków pracowniczych.

Sąd Najwyższy wskazał, że w tym wypadku punktem odniesienia pozostaje zachowanie zatrudnionego, a ewentualne nieprawidłowości po stronie pracodawcy co do zasady nie rzutują na przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Potwierdzenie tej tezy można znaleźć w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przykładowo, na prawidłowość rozwiązania umowy o pracę nie wpływają okoliczności, które doprowadziły do spożywania alkoholu przez pracownika na terenie zakładu pracy (wyrok SN z 5 listopada 1999 r., I PKN 344/99, OSNAPiUS 2001/16/190). Podobnie, jeśli nadzór był wadliwie zorganizowany lub nienależycie wykonywany przez innych pracowników, to wada ta nie może wpływać na ocenę rażącego naruszenia obowiązków przez zatrudnionego. Akceptowanie przez przełożonych uchybień nie usprawiedliwia pracownika, jeśli dopuszcza się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków (wyrok SN 5 sierpnia 2015 r., I PK 271/14, LEX nr 2026881). W wyroku z 7 grudnia 2000 r., I PKN 128/00 (OSNAPiUS 2002/14/329), Sąd Najwyższy stwierdził, że dojdzie do wypełnienia hipotezy normy art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdy pracownik ciężko naruszył podstawowe obowiązki, nawet gdy inni pracownicy też im uchybili. Nie ma również dla tej oceny znaczenia to, że z innym pracownikiem rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron (wyroki SN z 4 listopada 2010 r., III PK 16/10, LEX nr 694233; z 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629). Analogicznie, zachowanie przełożonego co do zasady nie zwalnia pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania (wyrok SN z 26 lipca 2012 r., I PK 39/12, LEX nr 1222144).

Ewentualne naruszenie przez pracodawcę spoczywających na nim obowiązków jest co do zasady neutralne przy ocenie trafności rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Może być brane pod uwagę co najwyżej w przypadku nieumyślnego naruszenia obowiązków. Wówczas wpływa na kwalifikację stopnia niedbalstwa. Nie usprawiedliwia jednak pracownika działającego z zamiarem bezpośrednim albo ewentualnym.

## Bibliografia/References

Chobot, A. (1983). *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy a ograniczenia wolności pracy*. Poznań.