

Sygn. akt I PK 145/19

POSTANOWIENIE

Dnia 26 maja 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa G.M.
przeciwko Urzędowi Miasta Ł.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 maja 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 7 lutego 2019 r., sygn. akt VIII Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z 7 lutego 2019 r. oddalił apelację powódki G.M. od wyroku Sądu Rejonowego dla Ł.[...] z 1 czerwca 2018 r., który oddalił jej powództwo przeciwko Urzędowi Miasta Ł. o przywrócenie do pracy, wniesione po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: 1. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w odniesieniu przepisu do sytuacji, w której zachowanie powódki w zakresie obydwu podstaw rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie było nacechowane wystarczającym natężeniem zawinienia, by zasadne było uznanie ich za ciężkie naruszenia obowiązków pracowniczych; 2. art. 8 k.p. przez błędną wykładnię wyrażającą się w przyjęciu, iż powódka nie może powoływać się na nadużycie przez pozwanego prawa

podmiotowego poprzez wykonywanie go z naruszeniem zasad współżycia społecznego w sytuacji, gdy sama dopuściła się naruszeń spoczywających na niej obowiązków; 3. art. 227 k.p.c., wyrażające się w nieuwzględnieniu wniosku dowodowego pełnomocnika powódki w zakresie dokonania oględzin jej miejsca pracy, co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia polegający na niedokonaniu wyczerpujących ustaleń w zakresie przebiegu zdarzenia stanowiącego główną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, co poskutkowało nierozpoznanie przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. „z uwagi na fakt występowania w sprawie istotnych zagadnień prawnych odnoszących się do:

1. możliwości zakwalifikowania jako ciężkie obowiązków pracowniczych zachowań pracownika polegających na dopuszczeniu się błahych, powszechnie występujących uchybień, w których nie manifestuje się szczególnie znaczne natężenie złej woli, a które zostały popełnione w warunkach istotnych uchybień pracodawcy dotyczących obowiązków odnoszących się do tej samej sfery aktywności pracownika i pracodawcy;
2. kryteriów oraz ewentualnej możliwości ograniczenia stosowania zasady czystych rąk w odniesieniu do pracownika, który z uwagi na wiek i staż pracy ponosi w związku ze zwolnieniem dyscyplinarnym konsekwencje nacechowane znacznie większym stopniem dolegliwości niż przeciętny pracownik, a zwolnienie to ma miejsce w kontekście uchybień pracodawcy dotyczących obowiązków odnoszących się do tej samej sfery aktywności pracownika i pracodawcy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Zasadniczy mankament wynika z braku zakotwiczenia zagadnień prawnych w przepisach prawa. Dopiero oparcie zagadnienia na regulacji prawnej pozwala otworzyć rozważania i ocenę czy sformułowane zagadnienie spełnia się jako

przesłanka przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Istotne zagadnienie prawne to problem podobny do pytania prawnego z art. 390 k.p.c., czyli opracowany na podstawie analizy prawa, orzecznictwa a nawet doktryny, po której to wpierw sama skarżąca może stwierdzić, że takiej rangi zagadnienie rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Brak jest tego we wniosku.

Punktem odniesienia jest zapewne art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jednak wówczas istotne zagadnienie prawne nie może być redukowane do zwykłej wykładni prawa, której można wymagać od jurysty. Zwykła wykładnia prawa nie stanowi podstawy przedsądu (*a contrario* art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). W przeciwnym razie funkcja podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. będzie bezprzedmiotowa i postępowanie kasacyjne stanie się powszechną (kolejną) instancją.

Nie można też mylić istotnego zagadnienia prawnego z oceną zastosowania prawa w konkretnej sprawie. Art. 52 k.p. nie jest nową regulacją w prawie pracy. Ma już niemałe orzecznictwo, co nie wynika ze skomplikowania regulacji, lecz z różnych sytuacji faktycznych do których ma zastosowanie. Nie wystąpiła rozbieżność w orzecznictwie, która uzasadniałaby rozpoznanie zagadnienia prawnego przez Sąd Najwyższy w składzie powiększonym. Wynika to zasadniczo z przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Chodzi przede wszystkim o winę (w ujęciu podmiotowym, w określonym stopniu), ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Same przesłanki podlegają zatem wykładni a w drugiej kolejności występuje stosowanie regulacji do indywidualnego stanu faktycznego. Tam, gdzie regulacja oparta jest w dużej mierze na zwrot niedookreślonych (nie definiowanych w prawie), tam nie ma miejsca na pełną egzemplifikację wszystkich zachowań uprawniających do stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie jest to możliwe i uprawnione, gdyż w drodze kontroli stosowania prawa nie można dać jednej wiążącej wykładni i zastępować w ten sposób prawodawcy. Byłoby to wbrew regulacji opartej na klauzulach generalnych i dlatego stosowanie prawa należy do sądów powszechnych, natomiast Sąd Najwyższy dokonuje kontroli wykładni i stosowania prawa w ramach rozpatrywania skarg kasacyjnych w indywidualnych sprawach. Nie wydaje w tym zakresie wytycznych. Innymi słowy nie jest możliwa nawet abstrakcyjna kwalifikacja zachowania opisanego w punkcie 1 wniosku. Taka ocena odbywa się w danej

sprawie. Skarżąca nie odwołuje się do szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., która jako jedyna podstawa przedsądu ma na uwadze indywidulany interes strony w przyjęciu jej skargi kasacyjnej do rozpoznania. Na etapie przedsądu nie ocenia się też podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), jako że stanowią odrębną część skargi i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania. Nie zastępują zatem podstaw przedsądu ani ich uzasadnienia.

Z tych samych przyczyn nie można odpowiedzieć wiążąco na poszukiwane w punkcie 2 kryteria czy możliwości ograniczenia stosowania zasady czystych rąk. Zasada ta w istocie ma u podstaw art. 8 k.p., czyli również klauzulę generalną. Stosowana jest w orzecznictwie. Przykładowo Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 11 maja 2016 r., I PK 134/15 wskazał, że „Zasada ta polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. (5 k.c.) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie. Także i w tym aspekcie uznaje się, że odmowa skorzystania z prawa podmiotowego wymaga ostrożności i może dotyczyć jedynie okolicznościami wyjątkowo rażących i nieakceptowanych ze względów aksjologicznych (zob. Z. Hajn: W kwestii pojmowania "zasady czystych rąk" w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w: Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Wydawnictwo Temida, Białystok 2013, s. 145). W orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd powyższy jest przyjmowany już od dawna. Bowiem już w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985 Nr 11, poz. 164) stwierdzono, że ten, kto sam narusza prawo i zasady współżycia społecznego nie może powoływać się na okoliczności przemawiające za jego ochroną w ramach art. 45, jak i 8 k.p., co potwierdzono w wielu późniejszych orzeczeniach (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, LEX nr 896460, czy z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, LEX nr 794776)”.

W systemie informacji prawnej LEX jest też szersze zestawienie orzeczeń odwołujących się do zasady czystych rąk (zob. Partyk Aleksandra, tzw. zasada „czystych rąk” przy powoływaniu się na naruszanie zasad współżycia społecznego). W podsumowaniu stwierdzono, że tzw. zasada „czystych rąk” jest w praktyce

sądowej powszechnie przyjmowana, jako wyrażająca aprobowane w społeczeństwie poczucie, iż osoba nieuczciwa nie powinna móc skutecznie powoływać się na cudzą nieuczciwość jako podstawę swojej obrony. W wersji rygorystycznej jednak tak stosowana zasada „czystych rąk” prowadzić mogłaby do rozstrzygnięć niesprawiedliwych, w których drobne naruszenia reguł postępowania byłyby praktycznie zrównywane z rażącymi pogwałceniami zasad współżycia społecznego. Stąd regułę tę uzupełnia stanowisko judykatury nakazujące dokonywać dokładnego ustalenia wszystkich okoliczności sprawy i porównania, rozważenia i ocenienia zachowania się obu stron, w kontekście słuszności powoływania się na jedną z nich na art. 5 k.c. lub art. 8 k.p., jako podstawę swej obrony.

W podsumowaniu należy zatem stwierdzić, że nieuprawnione jest zapatrywanie skarżącej zawarte w drugim zagadnieniu na możliwość ograniczenia zasady czystych rąk w odniesieniu do pracownika w określonej sytuacji. Przede wszystkim dlatego, że nie jest możliwa wiążąca wykładnia klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego z art. 8 k.p. (5 k.c.), na co zwrócono uwagę już wyżej. Potwierdza to, że również punkt 2 wniosku nie przedstawia istotnego zagadnienia prawnego, gdyż co najwyżej można byłoby mówić o wykładni i stosowaniu prawa w określonym stanie faktycznych (sprawie), a to nie składa się na istotne zagadnienie prawne z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Istotne zagadnienie prawne nie polega też na rozwiązywaniu kazusów silnie uwarunkowanych sytuacją faktyczną w danej sprawie. Jak wskazano sytuacja ta może składać się na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., do której skarżąca nie odwołuje się.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).