

Sygn. akt I PK 160/16

POSTANOWIENIE

Dnia 15 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z odwołania W. J.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w L. Oddziałowi S.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 marca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 3 grudnia 2015 r., sygn. akt III APa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Krakowie, wyrokiem z 23 czerwca 2015 r., zasądził od strony pozwanej P. S.A. w L. Oddział S. na rzecz powoda W. J. kwotę 197.556,30 zł tytułem odszkodowania za naruszenie 10-letniego okresu gwarancji zatrudnienia z ustawowymi odsetkami liczonymi od 10 lutego 2015 r. do dnia zapłaty (pkt I.) oraz kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II.). Ponadto Sąd Okręgowy orzekł o kosztach sądowych (pkt III.) oraz o rygorze natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.586,21 zł (pkt IV.).

Jako okoliczności niesporne Sąd Okręgowy przyjął, że powód był zatrudniony u strony pozwanej P. S.A. Oddział S. od 1 września 1980 r. do 22 grudnia 2012 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Oświadczeniem z 11 grudnia 2012 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a jako przyczynę rozwiązania umowy podano, że powód przebywał w

pracy pod wpływem alkoholu w dniu 21 listopada 2012 r.; zaniechał koordynacji prac podczas pełnienia dyżuru, polecił przejęcie obowiązków koordynującego kierującemu zespołem pogotowia energetycznego, co jest niezgodne z obowiązującą „Instrukcją organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych”; nie wypełniał obowiązków koordynującego oraz pełnił obowiązki pod wpływem alkoholu, co powodowało zagrożenie dla zdrowia i życia wielu ludzi oraz obsługiwanych urządzeń; nie przestrzegał tajemnicy służbowej i zabezpieczenia dokumentów, gdyż w trakcie pełnienia dyżuru w dniu 21 listopada 2012 r. w pomieszczeniu prowadzenia ruchu przebywała osoba nieupoważniona. Również niesporne było, że w chwili rozwiązania umowy o pracę do końca okresu obowiązywania gwarancji zatrudnienia (co przewidywała Umowa Społeczna) pozostało 30 miesięcy. W wyniku konsolidacji spółek dystrybucji energii elektrycznej w ramach P. S.A. nastąpiło połączenie P. Spółki z o.o. (jako spółki przejmowanej) z P. S.A. (jako spółką przejmującą). Od 1 września 2010 r. dawna P. Spółka z o.o. funkcjonuje jako P. S.A. Oddział S..

Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że 27 czerwca 2005 r. – na podstawie art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – Zarząd Z. S.A. w L. oraz przedstawiciele organizacji związkowych zawarli Umowę Społeczną – porozumienie w sprawie gwarancji dla pracowników Z. S.A. i pracowników spółek powstałych w wyniku restrukturyzacji Z. S.A., w których Z. S.A. posiadał udziały. Porozumienie to objęło pracowników, tj. osoby pozostające w stosunku pracy ze spółką na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony w momencie zawarcia Umowy Społecznej, w tym osoby przebywające na urloпах macierzyńskich, wychowawczych, bezpłatnych, odbywające służbę wojskową lub zastępczą oraz osoby pozostające w stosunku pracy ze spółką na podstawie umowy o pracę na czas określony w momencie zawarcia Umowy Społecznej, z którymi zostanie zawarta umowa na czas nieoznaczony. W dziale 11 tego porozumienia zawarto gwarancje zatrudnienia. Zgodnie z art. 7 Umowy Społecznej, pracownikom objętym postanowieniami Umowy i niepozostającym w dniu wejścia w życie Umowy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę zapewniono 10-letnią gwarancję zatrudnienia. Gwarancja ta oznaczała, zgodnie z art. 7 ust. 2, że pracodawca nie będzie rozwiązywał ani wypowiadał umów o pracę z zastrzeżeniem

przewidzianych w Umowie wyjątków. Wyjątki te przewidziane zostały w art. 10 Umowy i dotyczyły w szczególności rozwiązania umowy o pracę na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika, rozwiązania umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 k.p., umotywowanego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika w uzgodnieniu z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. Sankcją za naruszenie gwarancji zatrudnienia był obowiązek zapłaty na rzecz pracownika odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Okręgowy ocenił, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Wyjaśnił, że w obecnym postępowaniu Sąd nie badał zgodności z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ okoliczność ta była już przedmiotem innego postępowania między stronami, zakończonego prawomocnym wyrokiem, w którym zasądzono na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło w okresie obowiązywania gwarancji zatrudnienia, którymi powód, jako pracownik poprzednika prawnego strony pozwanej, był objęty na mocy Umowy Społecznej, zaś zgodnie z art. 7 ust. 2 tego porozumienia pracodawca nie mógł rozwiązać ani wypowiedzieć powodowi umowy o pracę z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w art. 10. W ocenie Sądu Okręgowego nie można mówić o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, gdyż zostało ono uznane za niezgodne z prawem, co ma ten skutek, że należało przyjąć, iż umowa o pracę z powodem rozwiązała się w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązując z powodem umowę o pracę, strona pozwana naruszyła gwarancje zatrudnienia wynikające z Umowy Społecznej, czego sankcją jest obowiązek zapłaty na rzecz pracownika odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i wnioskując o jego zmianę przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego. Strona apelująca zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 365 § 1 w zw. z 366 k.p.c., art. 235 § 1 k.p.c., art. 217 § 1, 2 i 3 w zw. z art. 227 oraz w zw. z art. 278 k.p.c., a także art. 328 § 2 k.p.c.;

2) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 k.p. w zw. z art. 300 oraz art. 5 k.c., art. 484 § 2 k.c. w zw. art. 485 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 362 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; oraz art. 9 k.p. w zw. z art. 7 ust. 2 oraz art. 10 ust. 1 pkt b) Umowy Społecznej; a także art. 97 § 3 k.p.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania.

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z 3 grudnia 2015 r., zmienił zaskarżony wyrok w następujący sposób: w punkcie I. kwotę 197.556,30 zł zastąpił kwotą 19.755,63 zł, a w pozostałej części powództwo oddalił; w punkcie II. odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania; w punkcie III. zmienił rozstrzygnięcie o pobraniu kosztów sądowych; w pozostałej części apelację oddalił.

Zasadniczym motywem rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji było uwzględnienie w rozpoznawanej sprawie zarzutu nadużycia prawa podmiotowego przez powoda, który sformułowała strona pozwana, powołując się na obydwie klauzule generalne wymienione w art. 8 k.p. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że mimo wyraźnie podniesionego przez stronę pozwaną zarzutu sprzeczności dochodzonego roszczenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania przewidzianego w Umowie Społecznej oraz z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), Sąd pierwszej instancji w ogóle nie odniósł się do tego zarzutu. W ocenie Sądu Apelacyjnego zarzut oparty na instytucji nadużycia prawa podmiotowego, wynikającej art. 8 k.p., był uzasadniony i prowadził do weryfikacji zaskarżonego rozstrzygnięcia, w sposób wynikający z sentencji wyroku Sądu

Apelacyjnego. Biorąc pod uwagę, że przedmiotowe świadczenie (odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia) w założeniu ma również charakter kompensacyjny, istotnym elementem leżącym u podstaw oceny, że żądanie zasądzenia kwoty dochodzonej w pozwie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem odszkodowania i w ten sposób stanowi nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p., jest kwestia szkody, a w zasadzie jej brak po stronie powoda. Tuż po zdarzeniach z 21 listopada 2012 r. powód stał się niezdolny do pracy, w wyniku czego pobierał zasiłek chorobowy, następnie świadczenie rehabilitacyjne a w końcu rentę z tytułu niezdolności do pracy. Uzasadnione więc w takich okolicznościach jest twierdzenie, że to ujawnienie i nasilenie objawów choroby psychicznej, jakie miało miejsce od 21 listopada 2012 r., czyli stan zdrowia psychicznego powoda (a nie tryb rozwiązania umowy o pracę) uniemożliwił mu dalsze wykonywanie pracy i w efekcie kontynuowanie stosunku pracy. Powód uzyskał rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy od 19 listopada 2013 r. (od zaprzestania pobierania świadczenia rehabilitacyjnego) na okres do 30 listopada 2015 r. w kwocie 2.664,36 zł miesięcznie. Zatem samo wadliwe rozwiązanie umowy o pracę nie spowodowało szkody po stronie powoda, uszczerbku w jego dochodach wynikającego z braku zatrudnienia.

Okoliczność, że powód pobierał zamiast wynagrodzenia za pracę niższy zasiłek chorobowy, następnie świadczenie rehabilitacyjne, a w końcu rentę z tytułu niezdolności do pracy, nie jest wynikiem wadliwej czynności pracodawcy w postaci rozwiązania z powodem umowy o pracę, lecz wynikiem niezależnego od pracodawcy stanu zdrowia powoda, choroby psychicznej, która miała być przyczyną sprawczą bezprawnego (choć niezawinionego) zachowania powoda w dniu 21 listopada 2012 r., które pracodawca miał prawo, w świetle znanych mu okoliczności, uznać za uzasadnioną przyczynę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W takiej sytuacji odszkodowanie w wysokości niemal 200.000 zł nie byłoby elementem kompensaty szkody, lecz źródłem nieusprawiedliwionych (i niesprawiedliwych) korzyści (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470), zaś samo żądanie tak wysokiego odszkodowania jest sprzeczne z elementarnym poczuciem

sprawiedliwości (art. 8 k.p.). Okoliczność, że do końca okresu ochronnego (przewidzianego w Umowie Społecznej) powód był częściowo niezdolny do pracy i pobierał rentę z tego tytułu, przemawia za miarkowaniem odszkodowania, także z uwagi na treść art. 10 ust. 1 pkt e) Umowy Społecznej. Strony tej umowy wyraźnie chciały wyłączyć spod ochrony te przypadki, w których rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w związku z niezdolnością do pracy i nabyciem prawa do „stałej” renty z tytułu niezdolności do pracy. Zdaniem Sądu odwoławczego, na tle opisanych przesłanek, pozwalających ocenić żądanie z punktu widzenia nadużycia prawa, nie sposób uniknąć w świetle okoliczności przedmiotowej sprawy następującej konstatacji: to stan zdrowia powoda, jako okoliczność niezależna od pracodawcy, o którym nie miał on wiedzy, stał się przyczyną sprawczą ciągu zdarzeń, w wyniku których powód utracił zatrudnienie, a pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę, przy braku świadomości okoliczności wyłączających winę powoda (choroba), musiał – w sytuacji gdy powód nie domagał się przywrócenia do pracy – ponieść koszty zasądzzonego na rzecz powoda odszkodowania z art. 56 k.p. Żądanie powoda zasądzenia dodatkowego odszkodowania w wysokości 197.556,30 zł należy w takiej sytuacji ocenić jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, co stanowi nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) wniósł powód, zaskarżając wyrok w części, w jakiej Sąd Apelacyjny zmienił wyrok Sądu Okręgowego i oddalił powództwo ponad kwotę 19.755,63 zł.

Skarżący oparł skargę kasacyjną na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. art. 8 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że roszczenie powoda w zakresie przewyższającym kwotę 19.755,63 zł jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i stanowi nadużycie prawa podmiotowego. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji strony pozwanej w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżący powołał się na oczywistą zasadność skargi. W ocenie powoda, pracodawca nie miał prawa

powoływać się na naruszenie przez skarżącego zasad współżycia społecznego, ponieważ sam dopuścił się naruszenia prawa przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W związku z tym powstaje pytanie, czy roszczenie powoda o odszkodowanie dochodzone tytułem naruszenia gwarancji zatrudnienia określonej w Umowie Społecznej z 27 czerwca 2005 r. i jego wysokość (197.556,30 zł) narusza zasady współżycia społecznego oraz czy wysokość roszczenia powoda może być uznana za przekroczenie przez niego jako pracownika granic wykonywania prawa podmiotowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zwykłym środkiem zaskarżenia, przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego – rozpoznanie skargi kasacyjnej przez Sąd Najwyższy służy przede wszystkim ujednolicaniu orzecznictwa (eliminowaniu rozbieżności) oraz rozstrzyganiu istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza w sprawach o charakterze precedensowym.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, która ma wynikać z naruszenia przez sąd *meriti* normy art. 8 k.p. Sąd Najwyższy nie podziela oceny, że w rozpoznawanej sprawie doszło do oczywistego naruszenia prawa

(w szczególności art. 8 k.p.), co czyniłoby skargę kasacyjną oczywiście uzasadnioną.

Oczywista zasadność skargi kasacyjnej, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., to zasadność widoczna od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze, uzasadniająca tezę, że zaskarżone orzeczenie nie powinno się ostać, doszło bowiem do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 października 2015 r., III CSK 198/15, LEX nr 1823323). Pojęcie „oczywistości” mieści się w sferze obiektywnej i łączy się z powinnością wykazania, że podniesione zarzuty naruszenia powołanych przepisów są zasadne *prima facie*, bez dokonywania głębszej analizy tekstu tych przepisów i bez doszukiwania się ich znaczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2015 r., I PK 242/14, LEX nr 1678955).

Odnosząc te ogólne tezy do konkretnej sprawy, należy podkreślić, że Sąd Najwyższy już wielokrotnie wypowiadał się w swoim orzecznictwie na temat stosowania klauzul generalnych z art. 8 k.p. do roszczeń wynikających z paktów socjalnych. W wyroku z 4 listopada 2010 r., II PK 106/10 (OSP 2012, nr 10, poz. 98), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że ustanowienie w umowie społecznej powszechnej dziesięcioletniej gwarancji trwałości stosunków pracy wszystkich pracowników objętych treścią tego porozumienia, pod rygorem zapłaty odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy do końca okresu gwarancyjnego oraz wynagrodzenia miesięcznego, pozostaje w rażącej kolizji z regułami zawierania nazwanych i nienazwanych porozumień prawa pracy. Pozwala to na weryfikację zakresu i wysokości dodatkowych nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych na podstawie klauzul generalnych z art. 8 k.p. Nie korzystają z bezwarunkowej i niczym nieograniczonej ochrony uzgodnione w nienazwanych zbiorowych porozumieniach prawa pracy (umowach społecznych lub pakietach socjalnych) gwarancje wieloletniego zatrudnienia, zabezpieczone rygorem oczywiście nadmiernie wygórowanych odszkodowań w stosunku do potencjalnych szkód pracowników, które wyniknęły z utraty gwarantowanego zatrudnienia, jeżeli

ustanowione ponadstandardowe i nieekwiwalentne przywileje pracownicze naruszają racjonalne kryteria ekonomiczne i obiektywne możliwości finansowe pracodawców oraz blokują lub ograniczają prawem przewidziane mechanizmy racjonalizacji lub likwidacji zbędnego zatrudnienia (jego przerostów), z potencjalną krzywdą dla interesów pracodawcy oraz osób trzecich (art. 8 k.p.). Przyznanie w zbiorowym porozumieniu prawa pracy (umowie społecznej) dodatkowych przywilejów pracowniczych i rozciągnięcie wzmożonej wieloletniej ochrony trwałości stosunków pracy na wszystkich pracowników, ponad standardy wynikające z ustawowych, szczególnych mechanizmów ochrony prawa pracy zawartych w ustawach odrębnych (np. ustawie o związkach zawodowych), sprzeciwia się naturze stosunków pracy i innym relacjom społeczno-gospodarczym, w jakich uczestniczą pracodawcy. Oznacza to, że przyznanie dodatkowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracownikom poddaje się weryfikacji sądowej pod kątem społeczno-gospodarczego przeznaczenia tych uprawnień – z punktu widzenia interesów stron lub beneficjentów zbiorowego porozumienia prawa pracy – i wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu nienazwanych porozumień prawa pracy, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słuszných interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych nazwanych lub nienazwanych zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Powyższy pogląd przyjęto także w wyrokach: z 4 listopada 2010 r., II PK 93/10 (OSP 2012, nr 3, poz. 24) oraz z 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10 (LEX nr 821055). W świetle przytoczonego orzecznictwa, Sąd *meriti* mógł co do zasady zastosować w rozpoznawanej sprawie art. 8 k.p.

Skarżący zarzuca jednak, że Sąd *meriti* powołany przepis zastosował błędnie. Należy w związku z tym przypomnieć, że ocena, czy w konkretnym przypadku znajdzie zastosowanie art. 8 k.p. i w jakim zakresie, mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego – sąd stosuje ten przepis po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych sprawy. Klauzule generalne mają to do siebie, że ich zastosowanie jest pochodną konkretnych okoliczności faktycznych ustalonych w konkretnej sprawie. Sfera swobodnego uznania sędziowskiego może podlegać kontroli w ramach postępowania kasacyjnego tylko

w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia art. 8 k.p. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971, nr 3, poz. 53; PiP 1972, nr 10, s. 170; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSP 2000, nr 4, poz. 66; z 9 lutego 2007 r., I BP 15/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 92).

Skarżący nie przedstawił przekonujących argumentów świadczących o przekroczeniu powyższych granic. Należy zaznaczyć, że Sąd odwoławczy odniósł się do kontekstu społeczno-ekonomicznego dochodzonego przez powoda świadczenia, nie pomijając sytuacji osobistej powoda (jego choroby, długotrwałego korzystania z zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, renty z tytułu niezdolności do pracy) oraz okoliczności, w jakich doszło do rozwiązania stosunku pracy. Odniesienie się natomiast to koncepcji „czystych rąk” stanowi próbę odmiennej oceny ustalonego stanu faktycznego (subsumcji), dokonywanej przez sąd w ramach jego kompetencji sprawowania wymiaru sprawiedliwości, jednak zakwestionowanie tej oceny – w kontekście przesłanki oczywistej zasadności skargi kasacyjnej – nie powiodło się skarżącemu

Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.