

POSTANOWIENIE

Dnia 23 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa K. B.

przeciwko S. w G.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, należności z tytułu podróży służbowych,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 23 kwietnia 2025 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 5 kwietnia 2024 r., sygn. akt VIII Pa 88/23,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Poznaniu, wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2024 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z dnia 21 lutego 2023 r., w ten sposób, że powództwo o zwrot kosztów związanych z podróżą służbową oddalił; zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego między stronami; wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności, a w pozostałym zakresie apelację pozwanego oddalił oraz oddalił apelację powoda.

Sąd Rejonowy Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu, wyrokiem z dnia 21 lutego 2023 r., zasądził od pozwanego na rzecz powoda 1 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 września 2019 r. do dnia zapłaty; zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 758 zł tytułem zwrotu kosztów związanych z podróżą służbową, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo.

W sprawie ustalono, że w dniu 17 czerwca 2015 r. Z. w G., reprezentowany przez Starostę G. B.T., zawarł z powodem K. B. umowę o pracę na stanowisku Dyrektora Z. w G. zawartą na czas określony - 6 lat, w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach zadaniowego czasu pracy. Aneks z dnia 23 stycznia 2018 r. Starosta ustaliła, że powodowi za wykonywanie powierzonych obowiązków przysługiwać będzie wynagrodzenie miesięczne zasadnicze w wysokości pięciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłaty nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Wynagrodzenie wyliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło wówczas 25.356,25 zł.

Wybory samorządowe w Polsce w 2018 r. zostały zarządzone na dzień 21 października 2018 r., natomiast II tura wyborów tzw. włodarzy (wójtów gmin, burmistrzów i prezydentów miast) odbyła się dwa tygodnie później - 4 listopada 2018 r. W ich wyniku doszło do zmian w Starostwie Powiatowym w G.. Po opublikowaniu wyników wyborów samorządowych na poziomie powiatu G. powód wyraził chęć zwolnienia z pracy. Wspólnie z ówczesną Starostą G. ustalili, że umowa zostanie rozwiązana za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia ze zwolnieniem powoda z obowiązku świadczenia pracy.

W dniu 21 listopada 2018 r. o godzinie 12.00 odbyło się spotkanie członków Zarządu Powiatu G., podczas którego zostały wręczone medale milenijne. Medal taki wręczono między innymi powodowi. Jeszcze tego samego dnia (to jest 21 listopada 2018 r.) Starosta G. B. T. oświadczyła, że wypowiada powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 17 czerwca 2015 r. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jednocześnie zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy oraz zwolniono go również z zakazu konkurencji. Powód odebrał korespondencję w

dniu 1 grudnia 2018 r., mimo że w dniu 21 listopada 2018 r. był obecny na spotkaniu z ówczesną Starostą.

Nowa wicestarosta poleciła powodowi podjęcie dyrektorskich obowiązków służbowych, cofając zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy oraz z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej (§ 6 umowy o pracę). Pismem z dnia 31 grudnia 2018 r., złożonym w Starostwie Powiatowym w dniu 2 stycznia 2019 r., powód odmówił powrotu do pracy.

W konsekwencji pismem z dnia 4 stycznia 2019 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę z dnia 17 czerwca 2015 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pismo zostało odebrane przez jego żonę w dniu 12 stycznia 2019 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, skoro powód odmówił powrotu do pracy, to takie zachowanie należało uznać za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy ani nie korzystał w tym czasie z urlopu wypoczynkowego, a zamiast tego wniósł o wypłacenie mu ekwiwalentu za zaległy urlop wypoczynkowy.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, że po obu stronach sporu nie przestrzegano zasad współżycia społecznego. Po pierwsze, nowa władza na drodze medialnej intensywnie atakowała powoda, rozliczała publicznie jego dokonania, negatywnie odnosiła się do jego dotychczasowych osiągnięć, a z drugiej strony, powód odmówił powrotu do pracy i mimo dalszego pełnienia funkcji dyrektora szpitala, nie podejmował żadnej inicjatywy/zainteresowania jego sprawami, a jednocześnie oczekiwał wypłat wysokiego wynagrodzenia.

W ostatecznym rozrachunku na rzecz powoda zasądzono jedynie symboliczną złotówkę, uważając, że w zakresie ją przewyższającym powód nadużywa swojego prawa (art. 8 k.p.). Całą sytuację ze zwolnieniem powoda z pracy w trybie art. 52 k.p. sprokurował on sam. Stąd - w ocenie Sądu Okręgowego - domaganie się przez powoda większej sumy niż 1 zł stanowiło nadużycie prawa i przekraczało granice godziwości. Zasądzenie dla powoda odszkodowania w wysokości przekraczającej symboliczną złotówkę oznaczałoby, że powód niezasadnie otrzymał od wymiaru sprawiedliwości swoisty kolejny „łup” analogicznego rodzaju do tych „łupów”, o których pisał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (LEX nr 49325).

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, to jest co do pkt I ppkt 2 i 3, pkt III oraz pkt IV. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, to jest art. 8 k.p. i art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., przez ustalenie czy korzystanie z klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. może prowadzić do zasądzenia jedynie symbolicznej złotówki tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i uznanie, że w zakresie ją przewyższającym następuje nadużycie prawa podmiotowego oraz czy zasądzenie symbolicznej złotówki w miejsce należnego odszkodowania nie jest w istocie modyfikacją prawa wynikająca z przepisu art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p.

Nadto skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w zakresie naruszenia art. 8 k.p.

W odpowiedzi na skargę pełnomocnik pozwanego wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Skuteczne powołanie przez skarżącego na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały do tej pory należycie wyjaśnione w orzecznictwie lub że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni. Niezbędne jest w tym wypadku wskazanie na czym polegają problemy związane z rozumieniem tych przepisów oraz przedstawienie argumentacji świadczącej, że mają one rzeczywisty i poważny charakter, nie należą zaś do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w procesie interpretacji powołanych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić. Ma także obowiązek wyjaśnić, dlaczego

dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy. Temu obowiązкови skarżący nie zadośćuczynił.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że w przeciwieństwie do pracowniczej odpowiedzialności majątkowej ustawodawca nie zdecydował się na zastosowanie techniki odrębnej i kompleksowej regulacji odpowiedzialności majątkowej pracodawcy. Co do zasady jest to więc sprawa nieuregulowana w prawie pracy, co uzasadnia odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego, jeśli nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p., zob. T. Liszcz: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 1, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2008, nr 12, s. 2). Formułując przesłanki odpowiedzialności podmiotu zatrudniającego, ustawodawca nie odwołał się wprost do szkody lub krzywdy doznanej przez pracownika. Można to uznać za argument narzecz tezy, że świadczenia przysługujące pracownikowi w takich sytuacjach mają charakter bardziej kary ustawowej (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007, nr 10, poz. 128) niż stricte odszkodowania. Ocena charakteru tych świadczeń wydaje się jednak bardziej złożona.

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego oraz stanowiskiem doktryny prawa pracy odnośnie do charakteru prawnego odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę, odszkodowaniu należnemu pracownikowi od pracodawcy należy przypisać kilka funkcji. W doktrynie przeważa stanowisko, zgodnie z którym odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę należy traktować jako *sui generis* świadczenie odszkodowawcze, które obejmuje też zadośćuczynienie krzywdzie i którego wysokość jest ustalana na podstawie wszystkich okoliczności sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I PK 190/14, LEX nr 1677164; zob. Ł. Pisarczyk: Odszkodowanie, zadośćuczynienie, kara ustawowa? Refleksje na temat odpowiedzialności majątkowej pracodawcy w prawie pracy. Wrocławskie Studia Sądowe 2016, nr 1, s. 12). Funkcja kompensacyjna tego odszkodowania, choć można ją uznać za podstawową, jest tylko jedną z nich. Obok tej funkcji pełni ono bowiem także funkcje: socjalną (inaczej alimentacyjną), represyjną i odstraszającą (prewencyjną –

por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19, OSNP 2019/9/105; z glosą; K. Stępnickiej, LEX/el. 2019; T. Nowakowskiego OSP 2020/1/7; A. Tomanka OSP 2020/1/7; S. Driczyńskiego OSP 2021/10/85; A. Piszczek: Dopuszczalność zbiegu pracowniczych roszczeń odszkodowawczych w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, PiZS 2020 nr 7, s. 32).

Funkcja kompensacyjna polega na naprawieniu poniesionej przez pracownika szkody, która wynika nie tylko z utraty zarobku (wynagrodzenia), który zazwyczaj jest głównym źródłem utrzymania pracownika, ale często również z uszczerbku w sferze dóbr osobistych oraz późniejszych problemów z podjęciem nowego zatrudnienia. Sąd Najwyższy przyjmuje, że odszkodowanie przewidziane w art. 58 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, chyba że strony przewidziały przyznanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za umownie wydłużony okres wypowiedzenia (wówczas może być to kwestionowane na podstawie art. 8 k.p.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 386).

Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może być traktowane jako świadczenie odszkodowawcze sensu *stricto*. Tytułem do uzyskania odszkodowania nie jest bowiem wykazanie szkody przez pracownika, ale wykazanie wadliwego rozwiązania stosunku pracy lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Oznacza to z jednej strony, że ustawodawca *a priori* zakłada powstanie szkody w związku z tymi zdarzeniami (stąd też obowiązkiem pracodawcy jest jej zryczałtowana kompensacja), a z drugiej strony, że świadczenie odszkodowawcze przysługuje pracownikowi niezależnie od wykazania przez niego poniesienia szkody i jej wysokości, w czym wyraża się funkcja represyjna tego świadczenia (zamiast wielu zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2022 r., II PSKP 106/21, OSNP 2023 nr 2, poz. 15).

W niniejszym przypadku Sąd Okręgowy podzielił dokonaną przez Sąd pierwszej instancji ocenę materiału dowodowego i poczynione na tej podstawie ustalenia faktyczne, stanowiące punkt odniesienia do przeprowadzonej przez ten Sąd subsumcji przepisu art. 58 k.p., czemu dał wyraz u uzasadnieniu zaskarżonego

wyroku. Stąd należy podkreślić, że ocena Sądu Okręgowego, w odniesieniu do naruszenia przez powoda podstawowego obowiązku pracowniczego w sposób ciężki (art. 52 §1 pkt 1 k.p.), w postaci odmowy podjęcia pracy w okresie wypowiedzenia, była bezsprzeczna. Jednakże wadliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w ocenie Sądu odwoławczego, wyrażała się w sformułowaniach użytych przez pracodawcę w oświadczeniu. Sąd uznał, że nieprawdziwe było stwierdzenie, że odwołanie powoda ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy było podyktowane przede wszystkim potrzebą „zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego”, a negatywna postawa powoda, wobec tego odwołania miała skutkować „zagrożeniem bezpieczeństwa zdrowotnego mieszkańców Powiatu G.”. Powyższe – i słusznie – doprowadziło Sąd Okręgowy do stwierdzenia, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie, jednakże – w okolicznościach sprawy – zasądzenie dochodzonego przez powoda odszkodowania w pełnej wysokości stanowiłoby nadużycie prawa. Stąd, Sąd Okręgowy uznał za zasadne zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości symbolicznej złotówki.

Klauzula generalna zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 143).

Zastosowanie konstrukcji nadużycia prawa modyfikuje reguły wykładni zarówno w kontekście ich kolejności, jak i znaczenia dla ostatecznej rekonstrukcji normy prawnej (normatywnej podstawy decyzji, zob. L. Leszczyński: Nadużycie prawa – teoretycznoprawny kontekst aksjologii luzu decyzyjnego [w:] Nadużycie prawa. Konferencja Wydziału Prawa i Administracji 1 marca 2002 roku, (red.) H. Izdebski, A. Stępkowski, Warszawa 2003, s. 36). Pierwszy z mechanizmów dowartościowuje pozasystemowe racje wykładni, odwołujące się do argumentów aksjologicznych. O krok dalej idzie drugi z wymienionych mechanizmów, który

wskazuje na możliwość przełamania znaczenia, jakie wynika z reguł wykładni językowych, na rzecz znaczenia ustalonego w oparciu o zastosowanie reguł wykładni systemowej czy aksjologicznej (zob. J. Kaczor [w:] *Przeciwdziałanie nadużyciu uprawnień procesowych w postępowaniach sądowych.*, J. Kosonoga red., Warszawa 2022, s. 28).

W doktrynie wskazuje się, że użycie klauzul generalnych ma także wpływ na proces stosowania przepisów zawierających odesłania pozasystemowe w taki sposób, że prowadzi do zwiększonego zaangażowania sądu w proces określania prawnych skutków faktu, będącego przedmiotem postępowania. Odwołania się w treści przepisu do standardów pozaprawnych w celu dokonania oceny określonych zachowań (wykonywania praw podmiotowych) sprawia, że niezbędne staje się przeprowadzenie odpowiednich wartościowań. Niekwestionowanym elementem wyznaczającym decyzję sądową są więc w tym przypadku, pośród innych składników, także oceny. Konieczne w związku z tym staje się odwołanie się do innych technik argumentacyjnych niż stricte sylogistyczne (J. Wróblewski, *Sądowe stosowanie prawa*, Warszawa 1972, s. 102).

Pojęcie nadużycia prawa czyni punktem odniesienia prawo w znaczeniu podmiotowym. Charakteryzując w najbardziej ogólnych kategoriach nadużycie prawa należałoby stwierdzić, że polega ono na zachowaniu podmiotu uprawnionego (tj. wyposażonego w prawo podmiotowe) sprzecznym z aksjologicznymi założeniami wyznaczającymi akceptowalne zachowania podmiotów danej gałęzi prawa lub z celami przypisywanymi danej kategorii praw podmiotowych (J. Kaczor [w:] *Przeciwdziałanie nadużyciu uprawnień procesowych w postępowaniach sądowych.*, J. Kosonoga red., Warszawa 2022, s. 32). Także ogólnospołeczny, kulturowy rodowód tej zasady został podniesiony w literaturze (A. Szpunar: *Nadużycie prawa podmiotowego*, Kraków 1974, s. 25), gdzie dostrzeżono w zakazie nadużywania praw podmiotowych wyraz ogólnej zasady, wedle której środki nie uświęcają celu. Zasługującym na aprobatę celem wykonywania praw podmiotowych jest realizacja interesu jednostki. Jednak w określonych sytuacjach środki użyte do osiągnięcia tego celu nie są akceptowane przez prawo. Klauzulom, wyznaczającym granice korzystania z praw podmiotowych, jak dobre obyczaje, dobra wiara, zasady współżycia społecznego nie można

przypisać charakteru uniwersalnego, to znaczy nie nadają się one do tego, aby pełnić taką samą funkcję w odniesieniu do wszystkich przypadków wykonywania praw podmiotowych. Kryterium takim może być natomiast przeznaczenie danego prawa, które wyznacza granice wszelkich praw podmiotowych (J. Kaczor [w:] *Przeciwdziałanie nadużyciu uprawnień procesowych w postępowaniach sądowych.*, J. Kosonoga red., Warszawa 2022, s. 37).

Mając powyższe na uwadze, należy przypisać rację Sądowi Okręgowemu w twierdzeniu, że działanie skarżącego, polegające na motywowanej względami *stricte* politycznymi rezygnacji z zajmowanego stanowiska, współtworzeniu korzystnych dla siebie warunków wypowiedzenia, a następnie odmowie powrotu do pracy, nosi znamiona nadużycia prawa i jako takie nie może korzystać z ochrony prawnej. Należy bowiem mieć na względzie, że w świetle art. 8 k.p., warunkiem uznania pewnych czynności i objęcia ich ochroną prawną jest nie tylko ich formalnoprawna prawidłowość, ale także pozytywna ocena ich skutków – w świetle zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia danego prawa. Przepis ten nie wyznacza treści praw podmiotowych, lecz sposób ich wykonywania. Jego rolą jest przeciwdziałanie czynnościom, których skutki są niemoralne lub rozmiągają się z celem, dla którego dane prawo zostało ustanowione.

Oceniając w powyższym kontekście zachowanie skarżącego, należy wskazać, że choć formalnie realizował on przysługujące mu z mocy prawa uprawnienia, to jednak sposób korzystania z tych uprawnień nie zasługuje na akceptację z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Należy w tym kontekście szczególnie podkreślić, że skarżący pełnił funkcję dyrektora publicznego szpitala. O ile sama rezygnacja z tej funkcji jest prawnie dopuszczalna, o tyle czynienie tego z powodów politycznych (zmiana układu sił partyjnych w prowadzącej szpital jednostce samorządu terytorialnego) a przede wszystkim wpływanie (czy wręcz współredagowanie) niezwykle dla siebie korzystnych warunków wypowiedzenia (w tym zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy oraz z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej – przy zachowaniu prawa do pełnego wynagrodzenia), nie może być oceniana pozytywnie z perspektywy społecznych oczekiwań wobec osób zajmujących stanowiska w instytucjach publicznych. Od osób takich oczekuje się bowiem kierowania się przede wszystkim

interese społecznym oraz racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi – z czym rażąco koliduje zwolnienie takiej osoby z obowiązku wykonywania pracy przy jednoczesnym zachowaniu prawa do wynagrodzenia. Nie wolno zapominać, że stosunki zobowiązaniowe czy to w prawie pracy, czy prawie cywilnym, na podstawie których jest wykonywana praca, mają charakter wzajemny. Artykuł 36² k.p. ma na celu przede wszystkim umożliwienie pracodawcy ochronę jego interesów zagrożonych przez niepożądane zachowanie pracownika zwalnianego z pracy w drodze wypowiedzenia, a nie odwrotnie.

Natomiast kulminacją nieakceptowalnych społecznie zachowań skarżącego była odmowa przez niego powrotu do pracy w sytuacji, gdy kierowana przez niego placówka służby zdrowia została pozbawiona kierownictwa, on zaś nadal zamierzał z tego tytułu pobierać wynagrodzenie bez świadczenia pracy.

Żądanie w tych okolicznościach przez skarżącego odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie należy jednoznacznie ocenić jako nadużycie przysługujących mu uprawnień w przedstawionym powyżej znaczeniu.

Podsumowując, konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2024 r., III PSK 97/23, LEX nr 3813758).

W ocenie skarżącego, skarga kasacyjna jest również oczywiście uzasadniona w zakresie art. 8 k.p. Jednakże przedstawiona dotychczas argumentacja wskazuje, że w sprawie nie doszło do kwalifikowanego naruszenia art. 8 k.p.

Mając na uwadze, że istotą orzekania jest przecież ferowanie wyroków sprawiedliwych, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. i art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

AGM

[SOP]