

Do
Sądu Najwyższego
za pośrednictwem
Sądu Okręgowego
w (...)

sygn. akt: (...)

Powód:
(...)
repr. przez adw. (...)

Pozwana:
(...)
repr. przez r. pr. (...)

wartość przedmiotu zaskarżenia:
(...) zł

SKARGA KASACYJNA

W imieniu (...), którego pełnomocnictwo załączam, zaskarżam w całości wyrok z (...) r. Sądu Okręgowego w (...). Wnoszę o uchylenie zaskarżonego wyroku i zmianę poprzedzającego go wyroku z (...) r. Sądu Rejonowego w (...) przez orzeczenie przywrócenia (...) do pracy w (...) na poprzednich warunkach oraz przyznanie powodowi od pozwanej zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych – względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w (...) z pozostawieniem mu rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Skargę opieram na podstawie naruszenia prawa materialnego, a to:

- art. 8 Kodeksu pracy w zw. z art. 477¹ Kodeksu postępowania cywilnego – przez błędną jego wykładnię, polegającą na przyjęciu, że nadużyciem prawa podmiotowego jest domaganie się przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę, z którym pracodawca rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę na czas nieokreślony, przywrócenia do pracy w sytuacji, gdy pracodawca utracił doń zaufanie mimo, iż pracownik nie dopuścił się naruszenia powinności pracowniczych,

- art. 56 w zw. z art. 45 § 2 Kodeksu pracy – przez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy z ustaleń faktycznych wynika, iż zachodziła przesłanka określona w art. 45 § 3 Kodeksu pracy.

Wnoszę o przyjęcie niniejszej skargi do rozpoznania.

Ponadto wnoszę o częściowe zwolnienie skarżącego od kosztów sądowych poprzez zwolnienie go w całości od poniesienia opłaty sądowej od skargi kasacyjnej.

Uzasadnienie skargi

Skarżący nie może zgodzić się z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego w (...). Nie kwestionuje poczynionych przezeń ustaleń faktycznych i zwraca uwagę na te, które są dla dalszych wywodów kluczowe: Po pierwsze, powodowi nie przypisano naruszenia obowiązków pracowniczych. Po drugie, pozwana doręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę po upływie miesiąca od uzyskania informacji wskazanej w tym oświadczeniu jako przyczyna rozwiązania umowy. Po trzecie wreszcie, pozwana utraciła zaufanie do powoda.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że jedynym argumentem przemawiającym – zdaniem Sądu Okręgowego w (...) – przeciw przywróceniu powoda do pracy jest utrata zaufania pracodawcy. Stanowisko to zawiera się m.in. w stwierdzeniu, iż (...). Tymczasem w uzasadnieniu wyroku z 17 lipca 2009 r. (sygn. I PK 45/09) Sąd Najwyższy rozstrzygnął już, że rozważanie objęcia art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c. roszczeń pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy pojawia się wtedy tylko, gdy pracownikowi można przypisać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z ustaleń Sądu Okręgowego w (...) wynika, że skarżący (...) podlegał takiej ochronie, zaś podstawowych obowiązków pracowniczych nie naruszyła. Odnosi się więc do niej w całej rozciągłości pogląd Sądu Najwyższego, iż *skoro powodowi nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to na zastosowanie art. 8 k.p. w ogóle nie było miejsca, zaś powództwo o przywrócenie do pracy powinno zostać uwzględnione tylko z tej przyczyny, że doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p.*

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku sugeruje, że zdaniem Sądu Okręgowego w (...) utrata zaufania pracodawcy do skarżącego jest umotywowana, gdyż brak mu kompetencji do wykonywania powierzonych zadań. Tyle tylko, że i ten problem został już przez Sąd Najwyższy rozwikłany w sposób dla skarżącego korzystny. W wyroku z 12 lipca 2005 r. (sygn. II PK 360/04) rozstrzygnięto przecie w sposób nie budzący wątpliwości, że *żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach przez podlegającego szczególnej ochronie pracownika, który nie miał kwalifikacji zawodowych koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku zajmowanym przed rozwiązaniem umowy o pracę nie jest nadużyciem prawa podmiotowego, gdyż to pracodawcę obciąża ryzyko zatrudnienia pracownika na stanowisku pracy, do zajmowania którego nie miał on wymaganych kwalifikacji zawodowych.* Nie ma zatem racji sąd okręgowy stając na stanowisku, że z tego powodu nie można przywrócić pracownika do pracy.

Należy podkreślić, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości, iż *stosowanie art. 8 k.p. (...) zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, toteż posłużenie się w konkretnym przypadku konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, a w pewnych wypadkach także obyczajowej* (wyrok z 6 stycznia 2009 r., sygn. I PK 18/08). Wydaje się, że Sąd Okręgowy w (...) reguły takiej nie sformułował, doszukując się przeszkód przywrócenia do pracy w konfliktowości sytuacji i utracie zaufania pracodawcy (s. ... uzasadnienia). Zdaniem

skarżącego, są to powody dalece niewystarczające. Przecież każde bez mała rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym można uznać za sytuację konfliktową, zaś opieranie odmowy przywrócenia na nieuzasadnionej utracie zaufania sprawiłoby, że kodeksowa ochrona pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony (w tym konieczność uzasadnienia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę) przybrałaby charakter czysto iluzoryczny.

Sąd Okręgowy w (...) przywołuje wiele orzeczeń, w których Sąd Najwyższy przychylił się do zasadności odmowy przywrócenia do pracy w oparciu o art. 8 K.p. Nie sposób jednak nie zauważyć, jak wiele dzieli stany faktyczne wszystkich tych spraw i sprawy niniejszej. Trudno bowiem porównać sytuację powoda (utrata zaufania pracodawcy) z przyczynami rozwiązania stosunku pracy w sprawach, które legły u podstaw wyroku z 18 stycznia 1996 r., sygn. I PRN 103/95 i wyroku z 27 lutego 1997 r., sygn. I PKN 23/97 (przebywanie na terenie zakładu pracy pod wpływem alkoholu), wyroku z 13 listopada 1997 r., sygn. I PKN 343/97 (wielokrotne nieusprawiedliwione nieobecności pracownika), uchwały z 20 marca 1994 r., sygn. I PZP 40/93 (zatajenie przez pracownika rzeczywistego sposobu rozwiązania stosunku pracy z poprzednim pracodawcą i złożenie w tym przedmiocie fałszywego oświadczenia, skutkujące pobraniem nienależnego wynagrodzenia za urlop, zasiłku chorobowego i tzw. trzynastej pensji), wyroku z 12 marca 1996 r., sygn. I PRN 5/96 (wykorzystanie podwładnych pracodawcy w godzinach ich pracy na prywatnej budowie), wyroku z 27 lutego 1997 r., sygn. I PKN 17/97 (powołanie związku zawodowego po to, aby utrudnić pracodawcy rozwiązywanie umów o pracę), wyroku z 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 571/97 (spowodowanie niebezpieczeństwa wyrządzenia znacznej szkody pracodawcy), wyroku z 3 kwietnia 1997 r., sygn. I PKN 63/97 (poważny konflikt pomiędzy pracownikiem i jego przełożonym, zawiniony przez pracownika, powstały na tle naruszania przez niego dyscypliny pracy, lekceważącego odnoszenia się do przełożonego, niewykonywania lub opieszałego wykonywania z nieodpowiednimi "komentarzami" poleceń dotyczących pracy) czy wyroku z 6 sierpnia 1998 r., sygn. I PKN 269/98 (niezgłoszenie organom ścigania faktu kradzieży mienia powierzonego przez pracodawcę). We wszystkich tych orzeczeniach sądy pierwszej i drugiej instancji ustalały ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, w przedmiotowej sprawie nie ustaliły nie tylko naruszenia ciężkiego, ale jakiegokolwiek. Tymczasem w wyroku z 26 marca 1998 r. (sygn. I PKN 571/97) Sąd Najwyższy stwierdził ponad wszelką wątpliwość, że możliwość zasądzenia odszkodowania, w miejsce żądanego przywrócenie do pracy, wymaga zaistnienia szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności uzasadniających taką ocenę. Zachowanie się pracownika w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 KP, nie tylko musi stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale także cechować się szczególnymi cechami w płaszczyźnie podmiotowej lub przedmiotowej, pozwalającymi na ocenę, że przywrócenie do pracy pozostawałoby w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia. W powołanym orzecznictwie za takie uznano przykładowo wprowadzenie się pracownika w stan nietrzeźwości (zwłaszcza, gdy jest to fakt znany załodze), spowodowanie niebezpieczeństwa wyrządzenia znacznej szkody pracodawcy, itp. Sądy obu instancji nie powołały się na żadne takie szczególne okoliczności. (...) dla rozstrzygnięcia sprawy wystarczające jest, że powodowi ani w sferze podmiotowej ani przedmiotowej nie można przypisać żadnego działania o szczególnym, wyjątkowo nagannym charakterze. Stanowisko to nie jest kwestionowane, a linia orzecznicza Sądu Najwyższego – konsekwentna. Jak napisano w uzasadnieniu wyroku z 24 lipca 2001 r.

Paweł Wrześniewski
adwokat & rzecznik patentowy
www.pwrz.pl
p.wrzesniewski@pwrz.pl
tel. 792 766 857, faks 22 30 01 281

(sygn. I PKN 568/00), rozważając kryteria pozwalające ocenić roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98 (OSNAPiUS 1999 Nr 14, poz. 461) przyjął, że jest to przede wszystkim rodzaj czynu pracownika. Jeżeli więc zachowanie pracownika nie zostało uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to żądanie przywrócenia do pracy z reguły nie stanowi nadużycia prawa. Pogląd ten powtórzył Sąd Najwyższy w późniejszych orzeczeniach, na przykład w wyroku z dnia 8 czerwca 1999 r., I PKN 108/98 (OSNAPiUS 2000 Nr 17, poz. 643). Jeżeli natomiast zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne i zostało ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, żądanie przywrócenia do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub też z zasadami współżycia społecznego. Również w wyroku z 11 stycznia 2006 r. (sygn. II PK 106/05) rozstrzygnięto, iż zastosowanie art. 8 k.p. przez zasądzenie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy, a nawet przez oddalenie powództwa w przypadku szczególnie drastycznego zachowania się pracownika, jest wyjątkiem od ogólnej reguły, zaś orzeczenie takie może być wydane przy stwierdzeniu następujących okoliczności: po pierwsze, czyn chronionego pracownika stanowiący ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 k.p. (nawet w przypadku, gdy pracodawca nie rozwiązuje umowy w tym trybie, lecz podaje to naruszenie jako przyczynę wypowiedzenia) jest przez tego pracownika zawiniony, a wina ma charakter kwalifikowany (wina umyślna); po drugie, czyn ten wywołuje jednoznacznie negatywny oddźwięk w środowisku i przywrócenie pracownika do pracy spotkałoby się z ogólną dezaprobatą. Nawet w orzeczeniach nie wiążących bezwzględnie art. 8 K.p. z naruszeniem obowiązków pracowniczych wskazuje się na konieczność dopuszczenia się przez pracownika czynów uważanych przynajmniej za naganne. Przykładowo, w wyroku z 14 października 2004 r. (sygn. I PK 697/03) Sąd Najwyższy uznaje, że utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednak nawet wówczas nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione. Z kolei w wyroku z 25 stycznia 2005 r. (sygn. II PK 171/04) Sąd Najwyższy dopuścił utratę zaufania pracodawcy nie związaną z naruszeniem obowiązków pracowniczych jako uzasadniającą wypowiedzenie, ale wtedy tylko, gdy zachowanie pracownika było obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania.

Sąd Najwyższy wielokrotnie precyzował pojęcie nadużycia prawa podmiotowego, ale chyba w żadnym nie sformułował tezy idącej tak daleko, jak ta wyrażona w zaskarżonym wyroku. Jedynie tytułem uzupełnienia dodać można, że dokonane z naruszeniem przepisów rozwiązanie umowy o pracę samo w sobie stanowi nadużycie służącego pracodawcy prawa. Tymczasem z orzecznictwa sądów i literatury przedmiotu wynika, że w wypadku, gdy w zachowaniu się obu stron stosunku pracy można dopatrzeć się sprzeczności z zasadami współżycia społecznego z dobrodziejstwa art. 8 powinna korzystać ta strona, której uchybienie przeciwko zasadom współżycia jest mniej rażące (tak W. Masewicz w J. Jończyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1977, s. 35).

Podsumowując, zdaniem skarżącego, w sprawie niniejszej Sąd Okręgowy w (...) błędnie zinterpretował treść art. 8 K.p. w zw. z art. 477¹ K.p.c., a przez podzielenie oceny

prawnej Sądu Rejonowego w (...) – także niewłaściwie zastosował art. 56 w zw. z art. 45 § 2 K.p. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, naruszeniem art. 8 K.p. nie jest domaganie się przez pracownika przywrócenia do pracy w sytuacji utraty zaufania pracodawcy spowodowanego (...). W konsekwencji objęcie takiej sytuacji art. 56 w zw. z art. 45 § 2 K.p. jest nieuzasadnione, nie dotyczą one bowiem pracowników (...). Wobec powyższego, w sprawie należało zastosować art. 56 w zw. z art. 45 § 3 w zw. z art. 177 K.p.

Z tych powodów skarga niniejsza jest zasadna.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania

Zdaniem skarżącego, w sprawie niniejszej spełnione są przynajmniej dwie z przesłanek wymienionych w art. 398⁹ § 1 K.p.c.: w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a skarga jest oczywiście uzasadniona.

Istotne zagadnienie prawne wiąże się z dostrzeżoną przez sam Sąd Najwyższy *ewolucją poglądów - od stanowiska opowiadającego się za przywróceniem do pracy szczególnie chronionego pracownika w każdej sytuacji naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę, do stanowiska dopuszczającego nawet oddalenie powództwa w całości na podstawie art. 8 k.p. w razie szczególnie rażącego, ciężkiego naruszenia przez szczególnie chronionego pracownika (np. działacza związkowego) jego podstawowych obowiązków pracowniczych* (wyrok z 17 lipca 2009 r., sygn. I PK 45/09). Skoro orzeczeń Sądu poświęconych wykładni art. 8 K.p. zapadło na tyle dużo, że daje się dostrzec ewolucję wyrażanych w nich poglądów, to znaczy, że należyte rozumienie art. 8 K.p. jest istotne zarówno dla teorii, jak i praktyki prawa. Zakres pojęcia „nadużycie prawa podmiotowego” – jako klauzuli generalnej – nie jest bowiem jasny i wymaga ciągłego precyzowania w judykaturze. Jednocześnie stan faktyczny taki jak w niniejszej sprawie nie był jeszcze przedmiotem uwagi Sądu Najwyższego, a dzięki jej merytorycznemu rozstrzygnięciu mogłoby okazać się, czy jest nadużyciem prawa podmiotowego domaganie się przywrócenia do pracy przez pracownika, choć pracodawca utracił doń zaufanie. Wydaje się zatem, że występuje tu *zagadnienie nowe, dotychczas nierozwiązane, a jego rozstrzygnięcie miałoby istotne znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia sprawy, ale także dla rozwoju praktyki sądowej* (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z 22 lutego 2010 r., sygn. II CSK 510/09).

Mimo obecności w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, jego rozwikłanie jest zdaniem skarżącej oczywiste. Nie budzi wszakże wątpliwości, że konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego znajduje zastosowanie wobec szczególnie rażących, wyjątkowych przypadków, na ogół godzących w społeczne poczucie sprawiedliwości. Rozważanie jej

w odniesieniu do pracownika podlegającego szczególnej ochronie, który w dodatku nie naruszył prawa i którego jedyną przewiną jest utrata zaufania pracodawcy, wydaje się wypaczać sens tej instytucji.

Wobec powyższego, zasadne wydaje się przyjęcie niniejszej skargi do rozpoznania.

adw. (...)

Załączniki:

- pełnomocnictwo
- dowód uiszczenia opłaty skarbowej od złożenia pełnomocnictwa
- (...) odpisy skargi
- wniosek o zwolnienie od kosztów wraz z oświadczeniem o stanie majątkowym i załącznikami

Paweł Wrześniewski
adwokat & rzecznik patentowy
www.pwrz.pl
p.wrzesniewski@pwrz.pl
tel. 792 766 857, faks 22 30 01 281