

**Dr Eliza Maniewska**

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

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

## Oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. a naruszenie zasad współzycia społecznego przez obie strony stosunku pracy (zasada „czystych rąk”)

Dismissal of the claim for reinstatement to work based on Article 8 of the Labor Code and violation of the principles of social coexistence by both parties to the employment relationship (the principle of "clean hands")

### Streszczenie

Autorka referuje stanowisko Sądu Najwyższego odnośnie treści klauzuli nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) w kontekście zasady „czystych rąk”. Zgodnie z tą zasadą, kto sam narusza zasady współzycia społecznego, nie może korzystać z ochrony przed nadużyciem prawa przez drugą stronę. W opracowaniu szerzej przedstawiono jeden z ostatnich judykatów Sądu Najwyższego, który dotyczy sytuacji bardziej złożonych, w których naruszenia zasad współzycia społecznego dopuściły się obie strony stosunku prawnego.

### Słowa kluczowe

klauzula nadużycia prawa podmiotowego; zasada „czystych rąk”

JEL: K31

### Abstract

The author presents the position of the Supreme Court regarding the content of the clause of abuse of the subjective right (Article 8 of the Labor Code) in the context of the principle of "clean hands". According to this principle, anyone who violates the principles of social coexistence himself cannot enjoy protection against abuse of the law by the other party. The study presents in more detail one of the last judgments of the Supreme Court, which concerns more complex situations in which violation of the principles of social coexistence was committed by both parties to the legal relationship.

### Keywords

abuse of subjective right clause; the "clean hands" principle

Przypomnijmy, że według art. 8 k.p., nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W obrębie prawa prywatnego przepis ten stanowi odpowiednik art. 5 k.c. Oba przepisy określa się mianem klauzuli nadużycia prawa podmiotowego i zalicza do klauzul generalnych, przez które w teorii prawa rozumie się wszelkie zwroty niedookreślone, odsyłające do reguł i ocen pozaprawnych i pozwalające organom stosującym prawo (sądom i in.) na podejmowanie w konkretnych przypadkach indywidualizowanych rozstrzygnięć, dostosowanych do szczególnych okoliczności każdej sprawy.

Powszechnie znanym przykładem zastosowania klauzuli nadużycia prawa przez sądy pracy jest uznanie za nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. domaganie się przez pracownika będącego osobą szczególnie chronioną przed rozwiązaniem stosunku pracy (np. na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) przywrócenia do pracy lub zasądzenia odszkodo-

wania w przypadku ustalenia przez sąd pracy, że pracownik ten dopuścił się ciężkiego (rażącego) naruszenia obowiązków pracowniczych (zamiast wielu por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 2019, I PK 140/18, LEX nr 3009699).

Odwołanie się do klauzuli nadużycia prawa podmiotowego ze względu na sprzeczność dochodzenia ochrony prawnej z zasadami współzycia społecznego, w podstawowym schemacie ma miejsce w przypadkach, gdy naruszenia tych zasad dopuszcza się powód.

Natomiast bardziej złożona jest kwestia zastosowania tej klauzuli w sytuacjach naruszenia zasad współzycia społecznego przez obie strony stosunku prawnego.

Temu zagadnieniu został poświęcony jeden z ostatnich judykatów Sądu Najwyższego dotyczący oddalenia, z powołaniem się na art. 8 k.p., roszczenia o przywrócenie do pracy w sprawie, w której pracodawca dokonując wypowiedzenia umowy o pracę pominął konsultację z zakładową organizacją związkową wymaganą przez art. 38 k.p. – wyrok z 10 stycznia 2023 r., III PSKP 2/22, OSNP 2023/8, poz. 82.

Sąd Najwyższy przyjął w nim, że oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. wymaga

rozważenia przez sąd w uzasadnieniu wyroku wszystkich okoliczności sprawy, leżących zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy, w tym dotyczących ciężaru naruszenia przez pracownika jego obowiązków, wyciągnięcia wcześniej przez pracodawcę konsekwencji z tytułu większości ze sformułowanych zarzutów, oceny, czy pracownik był jedyną osobą odpowiedzialną za stwierdzone nieprawidłowości, a także pominięcia przez pracodawcę konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową (naruszenia art. 38 k.p.), co ma wpływ na realizację zasady „czystych rąk” polegającej na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie.

Rozwijając w uzasadnieniu wyroku treść zasady „czystych rąk” Sąd wskazał, że w radykalnej postaci oznacza ona, że ten, kto sam narusza zasady współżycia społecznego, nie może korzystać z ochrony przed nadużyciem prawa przez drugą stronę (art. 8 k.p. i art. 5 k.c.) – zob. także wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 2016 r., I PK 134/15, LEX nr 2050669.

Kolejno przypominał, że chociaż w praktyce sądowej zasada ta jest powszechnie przyjmowana jako wyrażająca aprobowane w społeczeństwie poczucie, że osoba nieuczciwa nie powinna móc skutecznie powoływać się na cudzą nieuczciwość jako podstawę swojej obrony, to stosowana w wersji rygorystycznej mogłaby prowadzić 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 maja 2020 r., I PK 145/19, LEX nr 3028843).

*Ad casum* sąd drugiej instancji zadecydował o zastosowaniu art. 8 k.p. do oddalenia roszczeń powoda, jednak z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynikało, aby rozważył w tym kontekście wszystkie okoliczności sprawy.

W zasadzie w uzasadnieniu wyroku sąd drugiej instancji rozważył jedynie okoliczności leżące po stronie powoda (dokonał oceny ciężaru naruszenia przez powoda ciążących na nim obowiązków i ocenił, że uzasadniało ono rozwiązanie z powodem umowy o pracę), natomiast zupełnie pominął okoliczności związane z zachowaniem pozwanego pracodawcy. Chodziło w szczególności o to, że pracodawca już dużo wcześniej miał świadomość większości z naruszeń, jakich dopuścił się powód i naruszenia te już wcześniej uzasadniały rozwiązanie z powodem umowy o pracę, a mimo to pracodawca świadomie zdecydował się podpisać z powodem porozumienie zmieniające, które przewidywało przeniesienie powoda na niższe stanowisko, tylko po to, aby następnie z tych samych powodów rozwiązać z powodem stosunek pracy. Sąd drugiej instancji nie rozważył, czy takie zachowanie pracodawcy nie naruszało zasad współżycia społecznego, czy było uczciwe w stosunku do powoda, który miał prawo przy-

puszczać, że zgadzając się na pogorszenie warunków pracy unika poważniejszych konsekwencji naruszenia swoich obowiązków.

W tym kontekście Sąd Najwyższy zwrócił również uwagę na fakt, że sąd okręgowy w ogóle nie rozważył, czy powód był jedyną osobą odpowiedzialną za zarzucane mu naruszenia, a także, czy ewentualni inni pracownicy za nie odpowiedzialni również ponieśli podobne do powoda konsekwencje, czy też tylko powód został podwójnie ukarany za naruszenie swoich obowiązków.

W końcu zaś, Sąd Najwyższy wytknął sądowi drugiej instancji, że ten nie rozważył należyście kwestii związanych z naruszeniem przez pozwanego pracodawcę art. 38 k.p. w kontekście zastosowania art. 8 k.p. Sąd okręgowy co prawda zwrócił uwagę, że pracodawca miał pełną świadomość, że powód został członkiem zakładowej organizacji związkowej, gdyż został o tym bezpośrednio poinformowany, jak również wynikało to z potrącania składek członkowskich z wynagrodzenia powoda. Mimo tego jednak pracodawca nadal nie przeprowadził wymaganej konsultacji związkowej, naruszył zatem ten obowiązek w pełni świadomie, również z tego względu, że wiedział, iż musi taką konsultację przeprowadzić, skoro wcześniej występował o informację, czy powód jest członkiem związku zawodowego. Te okoliczności również powinny zostać wzięte pod uwagę przy dokonywaniu oceny zasadności zastosowania w niniejszej sprawie art. 8 k.p. Sąd drugiej instancji powinien bowiem rozważyć, czy na zarzut nadużycia prawa podmiotowego może się powoływać podmiot, który sam świadomie i mając wiedzę o ciążących na nim obowiązkach, obowiązków tych nie wypełnił, choć przeprowadzenie wymaganej konsultacji mogłoby jedynie nieco opóźnić dokonanie wypowiedzenia, jednak w żaden sposób nie mogło go zablokować, bowiem stanowisko związku nie wiązało pracodawcy.

Sąd Najwyższy wskazał także na uchybienie sądu okręgowego polegające na braku wskazania, jakiego właściwie prawa nadużył powód – czy było to prawo do ochrony związkowej, prawo do odwołania do sądu pracy, czy może prawo do żądania odszkodowania? Ponadto sąd okręgowy poprzestał jedynie na stwierdzeniu, że powód nadużył przysługującego mu prawa podmiotowego z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, jednak nie podjął choćby próby wskazania, jakie to zasady współżycia społecznego zostały naruszone zachowaniem powoda.

Sąd Najwyższy uwypuklił, że stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. należy wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254, pkt III) do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie

art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p.; por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi „konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współzycia społecznego chodzi”. Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współzycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026 i z 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010, nr 13–14, poz. 156).

Sąd Najwyższy podkreślił zarazem, że co prawda przy stosowaniu art. 8 k.p. na sądzie nie spoczywa obo-

wiązek sformułowania skonkretyzowanej zasady (zasad) współzycia społecznego, z którą sprzeczne jest roszczenie. Mimo to, w uzasadnieniu wyroku oddalającego powództwo ze względu na sprzeczność żądania z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.) należy podać wyjątkowe okoliczności to usprawiedliwiające oraz podjąć próbę sformułowania zasady współzycia społecznego, z którą niezgodne jest czynienie użytku z prawa podmiotowego, niekonieczne jest natomiast wskazanie konkretnej zasady (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2020 r., III PK 82/19, LEX nr 3159100) – por. także Malanowski, 1972, s. 77 i n.; Sanetra, 1966; idem, 2013, 25–27.

## Bibliografia/References

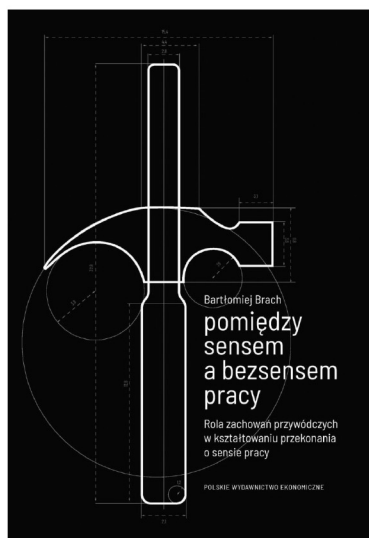
Malanowski, A. (1972). *Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Sanetra, W. (1966). O zasadach prawa pracy i zasadach współzycia społecznego, *Państwo i Prawo*, (11).

Sanetra, W. (2013). Jednolitość orzecznictwa jako wartość sądowego stosowania prawa i rola Sądu Najwyższego w jej zapewnieniu, *Przegląd Sądowy*, (7–8).

**Dr Eliza Maniewska**, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. W latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka – wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) – Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

**Dr Eliza Maniewska**, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. In the years 1998–2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author – together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) – Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.



*Jak słyszę „poczucie sensu”, to nie mam w głowie konkretnego obrazka, ale jakąś ideę. Praca, która ma sens, to taka, która wywołuje zmianę. Jestem jej elementem, mam na nią wpływ, a nie dzieje się obok mnie albo pomimo mnie. Tylko jakoś jestem nią w stanie albo zarządzić, albo współzarządzać. Uczestniczyć w niej. No i ta zmiana dotyczy społeczności albo społeczeństwa, czyli nie jest to zmiana korporacyjna, typu: zmiana postrzegania marki...*

Kiedy badani opowiadali mi o sensie wykonywanej pracy, wskazywali na jego bardzo różne źródła, między innymi przekonanie o pozytywnym wpływie wykonywanej pracy na otoczenie, co dość dobrze ilustruje powyższy cytat – słowa pracowniczy z miasta średniej wielkości. Choć badani wskazywali na różne źródła sensu, łączyło ich kilka wspólnych cech, których nie byli świadomi. Wszyscy byli silnie zaangażowani w pracę, mocno przywiązani do organizacji i ponadprzeciętnie zadowoleni z pracy. Niestety, to przekonanie o sensie pracy zazwyczaj nie trwało długo. W książce pokazuję, jak menedżerowie, często nieświadomie, zamiast przyczyniać się do wzmocnienia poczucia sensu u podwładnych, swoimi działaniami prowadzili do sytuacji, w których praca sens traciła, a nawet zaczynała być przez badanych określana jako „bezsensowna”. Wówczas zamiast zaangażowania pojawiał się cynizm, przywiązanie zamieniało się w chęć odejścia, a satysfakcja – w żal. Dlatego jest to książka pisana ku rozważdze. Przełożonym pomoże tego negatywnego wpływu na sens pracy uniknąć. Pracownikom pozwoli przed utratą sensu się zabezpieczyć. Wszystkim, mam nadzieję, uświadomi, że pytanie o sens pracy nie powinno być tylko domeną filozofów. Powinno towarzyszyć każdemu z nas, pomagając w pracy zobaczyć to, co wartościowe i ważne.

Autor