

IV P 100/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lipca 2023 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant stażysta Karolina Grudzińska

po rozpoznaniu w dniu 13 lipca 2023 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **B. N.**

przeciwko **Sądowi Okręgowemu wT.**

o ustalenie

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powódki B. N. kosztami procesu poniesionymi przez pozwaną Sąd Okręgowy w T.

III. obciąża Skarb Państwa kosztami sądowymi.

sędzia Andrzej Kurzych

IV P 100/23

UZASADNIENIE

Powódka B. N. w pozwie przeciwko Sądowi Okręgowemu wT. wniosła o ustalenie, że w okresie od 4 stycznia do 3 czerwca 1987 r. korzystała z urlopu wychowawczego na syna R. N., a w okresie od 5 czerwca 1990 r. do 31 grudnia 1990 r. z urlopu wychowawczego na syna D. N..

W uzasadnieniu wskazała, że w okresie od 10 czerwca 1981 r. do 24 lutego 2023 r. była pracownikiem Sądu Okręgowego w T. ostatnio na stanowisku starszego sekretarza sądowego. Umowę o pracę rozwiązała na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę. Jak wynika z treści decyzji emerytalnej, do okresu pracy nie zaliczono jej okresu urlopu bezpłatnego od dnia 5 czerwca do 31 grudnia 1990 r. Powódka przyznała, że złożyła wniosek o urlop bezpłatny za ten okres, lecz doszło do tego na skutek wprowadzenia jej w błąd przez pracownika kadr Sądu Okręgowego w T.. Nie została poinformowana, że po urodzeniu w dniu (...) syna D. może nadal korzystać z urlopu wychowawczego na syna R., a dopiero po zakończeniu tego urlopu z urlopu wychowawczego na syna D.. W wyniku tego wykorzystała urlop macierzyński na syna D. i dopiero wtedy w kadrach polecono jej złożyć wniosek o urlop wychowawczy na tego syna, który trwał do 4 czerwca 1990 r. Nie mogła jednak wrócić do pracy. Kadry wówczas poinformowały ją, że nie może już korzystać z urlopu wychowawczego, lecz może wystąpić z wnioskiem o urlop bezpłatny.

Powódka podniosła, że w późniejszym okresie okres urlopu bezpłatnego został zaliczony jej do okresu zatrudnienia wymaganego do uzyskania nagrody jubileuszowej. Z tego powodu do chwili otrzymania decyzji o przyznaniu emerytury i ustaleniu kapitału początkowego była przekonana, że sprawa ta jest pozytywnie dla niej wyjaśniona.

Tymczasem na podstawie świadectwa pracy, które wystawił Sąd Okręgowy – ZUS nie zaliczył powódce do okresu składkowego okresu urlopu bezpłatnego od dnia 5 czerwca do 31 grudnia 1990 r., kiedy rzeczywiście sprawowała opiekę nad dziećmi. Niezaliczenie tego okresu do stażu pracy spowodowało znaczne obniżenie przysługującej jej emerytury.

W odpowiedzi na pozew pozwany Sąd Okręgowy w T. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Pozwany zaprzeczył, aby powódka korzystała z urlopu wychowawczego w okresie od 5 czerwca do 31 grudnia 1990 r., aby złożyła wniosek o urlop bezpłatny za ten okres z powodu wprowadzenia jej w błąd przez pracowników działu kadr, a także aby to pracownik działu kadr „kazał” jej złożyć wniosek o urlop bezpłatny. Twierdzenia powódki pozostają w sprzeczności z dokumentami znajdującymi się w aktach osobowych powódki. Zaznaczono także, że zaliczenie okresu urlopu bezpłatnego do stażu niezbędnego do przyznania nagrody jubileuszowej nie zmieniało rodzaju urlopu bezpłatnego, z którego powódka korzystała w okresie od 5 czerwca do 31 grudnia 1990 r.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka B. N. była pracownikiem Sądu Okręgowego w T., ostatnio na stanowisku starszego sekretarza sądowego. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron w związku z przejściem powódki na emeryturę.

(dowody:

- świadectwo pracy – k. 5 akt)

Powódka urodziła syna R. w dniu 7 września 1985 r., zaś syna D. w dniu 25 lutego 1987 r.

Zgodnie z dokumentacją zalegającą w aktach osobowych powódki:

- pismem z 17 grudnia 1985 r. powódka wystąpiła o udzielenie jej urlopu wychowawczego na syna R. na okres od 17 lutego 1986 r. do 17 lutego 1987 r.,
- pozwany udzielił powódce wskazanego urlopu, co zostało potwierdzone kartą urlopową z 27 grudnia 1985 r.,
- pismem z dnia 6 maja 1987 r. powódka wystąpiła o udzielenie jej urlopu wychowawczego na okres od 5 czerwca 1987 r. do 5 czerwca 1990 r. w celu sprawowania osobistej opieki nad synem D.,
- pozwany udzielił powódce urlopu wychowawczego zgodnie z wnioskiem powódki w związku z czym wystawiona została w dniu 25 maja 1987 r. karta urlopową,
- pismem z dnia 31 stycznia 1990 r. powódka wystąpiła o udzielenie jej urlopu bezpłatnego na okres od 5 czerwca do 10 września 1990 r.,
- pismem z dnia 19 lutego 1990 r. powódka zmieniła okres wnioskowanego urlopu bezpłatnego występując o udzielenie go na okres od 5 czerwca do 31 grudnia 1990 r.,
- pracodawca uwzględnił wniosek urlopowy powódki wystawiając kartę urlopową z 28 lutego 1990 r.

We wniosku z 31 stycznia 1990 r. powódka wskazała m.in.:

„Po urodzeniu drugiego dziecka, nie znając dokładnie przepisów rozpoczęłam urlop macierzyński na drugie dziecko i nie prosiłam o przesunięcie urlopu wychowawczego na dziecko pierwsze”.

(dowody:

- wniosek z 17 grudnia 1985 r. – 20B akt osobowych,

- karta urlopową z 27 grudnia 1985 r. – 20B akt osobowych,
- wniosek z 6 maja 1987 r. – 23B akt osobowych,
- karta urlopową z 25 maja 1987 r. - 24B akt osobowych,
- wniosek z 31 stycznia 1990 r. – k. 32B akt osobowych,
- wniosek z 19 lutego 1990 r. – k. 33B akt osobowych,
- karta urlopową z 28 lutego 1990 r. – k. 34B akt osobowych)

W 2001 r. w Sądzie Okręgowym wT. toczyło się postępowanie w przedmiocie zaliczeniu powódce do stażu pracy na potrzeby nagrody jubileuszowej okresu od 5 czerwca do 31 grudnia 1990 r. Okres ten ostatecznie został zaliczony i konsekwentnie w późniejszych latach był on traktowany jako okres pracy, nie zaś okres urlopu bezpłatnego.

(dowody:

- pisma z 22 i 26 czerwca 2001 r. – k. 9-10 akt)

W wydanym powódce świadectwie pracy pozwany wskazał w punkcie 6.5., że powódka korzystała z urlopu wychowawczego od 17 lutego 1986 r. do 16 lutego 1987 r. i od 5 czerwca 1987 r. do 4 czerwca 1990 r. oraz w punkcie 6.2. że w okresie od 5 czerwca do 31 grudnia 1990 r. korzystała urlopu bezpłatnego.

W piśmie z dnia 24 lutego 2023 r. powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie w punkcie 6.2. dodatkowo okresu od 5 czerwca do 31 grudnia 1990 r. oraz wykreślenie tego okresu z punktu 6.5. świadectwa pracy.

W piśmie z dnia 1 marca 2023 r. pozwany odpowiedział, że brak jest podstaw do sprostowania świadectwa pracy zgodnie z wnioskiem powódki.

Pismem z dnia 9 marca 2023 r. powódka wystąpiła do Prezesa Sądu Okręgowego w T. w sprawie zmiany zapisów w świadectwie pracy w części dotyczącej urlopu bezpłatnego. Pismo powódki zostało przekazane do rozpoznania Dyrektorowi Sądu Okręgowego w T. pismem z dnia 3 kwietnia 2023 r., który w skierowanym do powódki piśmie z dnia 3 kwietnia 2023 r. podtrzymał stanowisko w sprawie.

(dowody:

- świadectwo pracy – k. 5 akt,
- pismo z 1 marca 2023 r. – k. 11 akt,
- pismo z 9 marca 2023 r. – k. 12 akt,
- pisma z 3 kwietnia 2023 r. – k. 11v. akt)

W dniu 21 lutego 2023 r. (...) Oddział w T. wydał decyzję o ponownym ustaleniu kapitału początkowego.

Decyzją z dnia 21 marca 2023 r. (...) Oddział w T. przyznał powódce emeryturę od dnia 1 lutego 2023 r. Kwotę emerytury ustalono w wysokości zaliczkowej z uwagi na toczące się postępowanie wyjaśniające z zakładem pracy.

W wysokości kapitału początkowego i emerytury nie został uwzględniony okres od 5 czerwca do 31 grudnia 1990 r. z uwagi na korzystanie w tym okresie przez powódkę z urlopu bezpłatnego.

(dowody:

- decyzja z 21 marca 2023 r. – k. 6 akt,
- decyzja z 21 lutego 2023 r. – k. 7-8 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie zostały poczynione w oparciu o dokumentację zalegającą w aktach sprawy i w aktach osobowych powódki. Prawdziwość wskazanych dokumentów nie była przedmiotem kontrowersji między stronami.

Sąd na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. pominął wnioski o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków G. J., M. W., J. N. oraz z przesłuchania stron jako nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy. Wskazane dowody miały na celu wykazanie, iż powódka została wprowadzona w błąd co do możliwości dalszego korzystania z urlopu wychowawczego na syna R. po urodzeniu syna D., co skutkowało koniecznością wystąpienia w późniejszym okresie z wnioskiem o urlop bezpłatny (od 5 czerwca do 31 grudnia 1990 r.). Wskazana w tezie dowodowej kwestia faktyczna nie miała żadnej nośności z punktu widzenia zapadłego w sprawie orzeczenia, gdyż opierało się ono na konstatacji, iż powódka nie wykazała występowania interesu prawnego, który jest materialnoprawną przesłanką powództwa ustalającego.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Problematyka istnienia interesu prawnego w sprawach dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy oraz jego treści można uznać za gruntownie zbadaną. Szeroki wywód na ten temat został zaprezentowany w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2019 r. (I PK 229/17, OSNP 2019/9/107). Z uwagi na wszechstronność poczynionych przez Sąd Najwyższy rozważań warto przytoczyć je *in extenso*:

„W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się - co do zasady - brak interesu prawnego w domaganiu się ustalenia treści stosunku pracy w sytuacjach, w których powodowi przysługują już roszczenia o konkretne świadczenia (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2017 r., II PK 206/16, Lex nr 2401064). Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma bowiem interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku prawnego lub prawa wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Jeżeli jednak strona może dochodzić ochrony swych praw, np. przez wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, istnienie interesu prawnego w ustaleniu jest zasadniczo wykluczone. W szczególności, o występowaniu interesu prawnego świadczy możliwość stanowczego zakończenia w tej drodze sporu, natomiast przeciwko jego istnieniu - możliwość uzyskania pełniejszej ochrony praw powoda w drodze innego powództwa. W takich przypadkach ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa ma charakter prejudycjalny, co oznacza, że jego dokonanie jest niezbędne dla zweryfikowania dochodzonych roszczeń majątkowych. Sądy orzekają wówczas na podstawie tego ustalenia o roszczeniach majątkowych, co nie prowadzi do objęcia dokonanego ustalenia sentencją wydanego orzeczenia. Natomiast odmienna sytuacja występuje wówczas, gdy ustalenie jest pracownikowi niezbędne w celu usunięcia obiektywnej niezgodności między treścią umowy o pracę a rzeczywistym charakterem zatrudnienia realizowanego w spornym okresie, co może okazać się konieczne dla zweryfikowania różnych uprawnień, które nie są jeszcze określone lub zaktualizowane, ale mogą być przedmiotem potencjalnych roszczeń w przyszłości (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16, Lex nr 2309608). Pracownik nie ma interesu prawnego w wytoczeniu powództwa przeciwko swojemu (byłemu) pracodawcy o ustalenie istnienia stosunku prawnego, jak również o ustalenie jego treści (np. że praca była wykonywana w szczególnych warunkach), jeżeli wytacza takie powództwo wyłącznie w celu uzyskania orzeczenia, które ma służyć pozyskaniu dowodów lub potwierdzeniu faktów prawotwórczych mających znaczenie w innym postępowaniu, w szczególności w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z 17 grudnia 1997 r., I PKN 434/97, OSNAPiUS 1998/21/621; z 23 lutego 1999 r., I PKN 597/98, OSNAPiUS 2000/8/301; z 19 września 2003 r., II UK 70/03, niepubl.).

Poglądowi, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Interes prawny może polegać na usunięciu niepewności co do prawa majątkowego, które jeszcze się nie zaktualizowało, a także praw o charakterze niemajątkowym. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy jest w takim przypadku sposobem ochrony praw i uprawnień pracowniczych na przyszłość, gdy jeszcze nie jest możliwe dochodzenie świadczeń od pracodawcy albo z ubezpieczeń społecznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16, LEX nr 2309608).

Nie kwestionując poglądu, według którego powództwo o ustalenie nie może zmierzać do uzyskania dowodów, które miałyby być wykorzystane w innym postępowaniu, np. emerytalnym lub rentowym (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z 4 listopada 1971 r., I PR 344/71, OSNCP 1972/5/89 i z 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984/7/121), należy zwrócić uwagę na kształtującą się od kilkunastu lat linię orzecznictwa Sądu Najwyższego uwzględniającą szerzej rozumiany interes pracownika w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy albo ustalenie treści stosunku pracy (np. pracy w szczególnych warunkach).

Ocena czy powód-pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy i jego treści wymaga indywidualizacji - odniesienia do konkretnego stanu faktycznego, zwłaszcza niepewności co do możliwości dochodzenia niektórych świadczeń od pracodawcy w przyszłości albo skorzystania z uprawnień pracowniczych, które prawo pracy relatywizuje do określonej treści stosunku pracy. Już w wyroku z 14 września 1998 r., I PKN 334/98 (OSNAPiUS 1999/20/646), Sąd Najwyższy stwierdził dopuszczalność powództwa o ustalenie, zmierzającego do usunięcia stanu niepewności w przyszłości co do roszczeń, które nie są jeszcze skonkretyzowane bądź wymagalne. Przepis art. 189 k.p.c. wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawnej przesłanki zasadności powództwa o ustalenie. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. Nie może ono służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustaleniu stanu prawnego dla takiej realizacji. Dlatego powszechnie przyjmuje się, że nie istnieje interes prawny w ustaleniu, jeżeli możliwa jest realizacja konkretnego roszczenia wynikającego z łączącego strony stosunku prawnego. Wówczas bowiem stan niepewności w zakresie łączącego strony stosunku prawnego może być usunięty przez realizację konkretnego roszczenia w sprawie o świadczenie. Konieczne jest jednak, aby możliwość realizacji takiego roszczenia wyczerpywała w całości interes prawny w ustaleniu. Takiego wyczerpania interesu prawnego z reguły nie ma w sytuacji, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a jeszcze nie są określone (skonkretyzowane, wymagalne).

Sąd Najwyższy co do zasady przyjmuje brak interesu prawnego w domaganiu się ustalenia treści stosunku pracy w sytuacjach, w których pracownikowi przysługują już roszczenia o konkretne świadczenia. Już w wyroku z 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01 (OSNP 2004/11/194), Sąd Najwyższy przyjął, że pracownik jest uprawniony do żądania ustalenia prawa w ramach stosunku pracy, w tym do żądania ustalenia rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy. Jeżeli żądane ustalenie ma charakter niemajątkowy bądź nie jest obecnie zaktualizowane a prawo może być dochodzone dopiero w przyszłości, to pracownik ma interes prawny w usunięciu stanu niepewności co do rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy.

Pełne rozwinięcie poglądów Sądu Najwyższego co do dopuszczalności i zasadności wystąpienia z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy lub ustalenie jego treści nastąpiło w wyroku z 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09 (Lex nr 577459). W orzeczeniu tym stwierdzono, że skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23¹ k.p.c., art. 461 § 11 k.p.c., art. 631 k.p.c.), to oznacza to, że są to regulacje szczególne wobec art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego. Nie można wymagać od powoda wszczęcia sprawy o świadczenie, które nie jest jeszcze

wymagalne albo nie jest konieczne dla zaspokojenia jego interesu prawnego w samym ustaleniu prawa lub stosunku prawnego, zwłaszcza że to powód w pierwszej kolejności najlepiej sam ocenia, jakie powództwo zrealizuje jego interes prawny. Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór już istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Ustalenie rzeczywistej treści stosunku pracy może być konieczne do zweryfikowania potencjalnych roszczeń pracownika, jakie w przyszłości mogą zostać skierowane w stosunku do pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2010 r., II PK 342/09, OSNP 2011/19-20/247).

Wreszcie należy przywołać wyrok z 4 kwietnia 2014 r., I PK 234/13 (Lex nr 1480057), w którym Sąd Najwyższy przypomniał, że art. 189 k.p.c. nie zawiera żadnych ograniczeń w zakresie wytaczania powództwa o ustalenie poza wykazaniem skonkretyzowanego interesu prawnego. Uzależnienie powództwa o ustalenie od interesu prawnego należy pojmować elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni pojęcia interesu prawnego, konkretnych okoliczności danej sprawy i tego czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich praw. Pojęcie interesu prawnego - w obecnie obowiązującym porządku prawnym - powinno być interpretowane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądu w celu zapewnienia ochrony prawnej. Wyrok wydany na podstawie art. 189 k.p.c. usuwa bowiem niepewność stanu prawnego zachodzącą w stosunkach między legitymowanym interesem prawnym powodem a wyznaczonym tym interesem pozwanym. Interes prawny oznacza więc istniejącą po stronie powoda potrzebę wprowadzenia jasności i pewności prawnej w sferze jego sytuacji prawnej, wyznaczonej konkretnym stosunkiem prawnym, zagrożonej, a niekiedy nawet naruszonej już przez pozwanego”.

Stanowisko to jest podtrzymywane w najnowszym orzecznictwie. W postanowieniu z 16 marca 2021 r. (II PSK 45/21, Lex nr 3158157) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik nie ma interesu prawnego w wytoczeniu powództwa przeciwko swojemu (byłemu) pracodawcy o ustalenie istnienia stosunku prawnego, jak również o ustalenie jego treści (np. że praca była wykonywana w szczególnych warunkach), jeżeli wytacza takie powództwo wyłącznie w celu uzyskania orzeczenia, które ma służyć pozyskaniu dowodów lub potwierdzeniu faktów prawotwórczych mających znaczenie w innym postępowaniu, w szczególności w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W rozpoznawanej sprawie powódka domagała się sądowego ustalenia, że w okresie od 4 stycznia do 3 czerwca 1987 r. korzystała z urlopu wychowawczego na syna R., a w okresie od 5 czerwca 1990 r. do 31 grudnia 1990 r. z urlopu wychowawczego na syna D. w celu uzyskania dowodu, że w okresie od 5 czerwca 1990 r. do 31 grudnia 1990 r. nie korzystała z urlopu bezpłatnego. Ustalenie to miało stanowić podstawę do ponownego przeliczenia kapitału początkowego i emerytury w celu ustalenia wyższej emerytury (według szacunków powódki o kwotę około 100,00 zł miesięcznie). Podkreślenia wymaga, że powódka aktualnie nie pozostaje w stosunku pracy oraz nie zgłasza żadnych roszczeń wobec pracodawcy, które związane byłyby w jakikolwiek sposób ze stażem pracy. Zresztą u pozwanego pracodawcy, co było poza sporem między stronami, w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej i dodatku za staż pracy okres od 5 czerwca 1990 r. do 31 grudnia 1990 r. nie był traktowany jako okres urlopu bezpłatnego, lecz jako zwykły okres zatrudnienia.

Przy tak określonej podstawie faktycznej nie ulegało wątpliwości, że po stronie powódki nie istniał interes prawny w domaganiu się wskazanego ustalenia. Obecnych stron postępowania nie łączy już stosunek pracy, a powódka nie powołała żadnych innych okoliczności - które mogłyby sugerować stan niepewności w relacjach prawnych między stronami - które uzasadniałyby interes prawny w domaganiu się żadanego przez powódkę ustalenia. Nie twierdziła też, że ma wobec pozwanego jakiegokolwiek roszczenia, które mogłyby zaktualizować się w przyszłości. Oczywiście jest, że powódka domagała się wydania wyroku ustalającego tylko po to, aby uzyskać dowód na potrzeby postępowania w przedmiocie przeliczenia wysokości kapitału początkowego i emerytury.

W konsekwencji powództwo podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł na podstawie art. 189 a contrario k.p.c.

W celu usunięcia wątpliwości należy wyjaśnić, że Sąd rozpoznał sprawę w składzie jednoosobowym dokonując restryktywnej wykładni art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. (wpływ sprawy 20 kwietnia 2023 r. – po przywróceniu składów ławniczych art. 17 pkt 1 lit. b ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. poz. 614). Należało mieć na uwadze, że podstawową regułą, wyznaczoną przez art. 47 § 1 k.p.c., jest rozpoznawanie w trybie procesowym w pierwszej instancji wszystkich spraw w składzie jednoosobowym, o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej. Jednym z wyjątków od tej zasady jest rozpoznawanie przez sąd w pierwszej instancji, w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, spraw z zakresu prawa pracy wymienionych w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. Wyjątków od reguły nie można wyklądać rozszerzająco (*exceptiones non sunt extendendae*). Dlatego należy stosować ścisłą wykładnię językową, a nie wykładnię celowości z argumentum per analogiam (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 10 marca 2020 r., I PK 50/19, OSNP 2021/2/16 i z 28 lutego 2023 r., II PSKP 55/22, Lex nr 3557805).

Z art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. wynika jednoznacznie, że w składzie ławniczym rozpoznawane są sprawy z zakresu prawa pracy:

- ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy,
- o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia,
- o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy.

Sprawa o ustalenie, że w danym okresie pracownik nie korzystał z urlopu bezpłatnego nie mieści się w żadnej z wymienionych kategorii. Najbliżej jej oczywiście do sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Takową jednak nie jest. Przecież istnienie stosunku pracy między stronami nigdy nie było sporne. Sąd przyjął zatem, że skoro do roszczeń powódki nie da się przypasować żadnej z kategorii spraw wymienionych w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c., to sprawę winien rozpoznać skład jednoosobowy. Inna wykładnia miałaby charakter ekstensywny, wykraczającą poza językowe znaczenie przepisu.

Kierując się treścią art. 102 k.p.c. Sąd nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego mając na względzie długotrwały okres zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, a także pewien dysonans, który się pojawił w jego działaniach. Z jednej strony pozwany konsekwentnie odmawiał zmiany treści świadectwa pracy i uznania w niniejszym procesie, że okres od 5 czerwca 1990 r. do 31 grudnia 1990 r. nie był okresem wykorzystywania przez powódkę urlopu bezpłatnego, zaś z drugiej, w swych bieżących działaniach, aż do ustalenia stosunku pracy powódki, traktował ten okres tak, jakby powódka w tym czasie z urlopu bezpłatnego nie korzystała.

Z uwagi na brak prawnych możliwości obciążenia stron procesu kosztami sądowymi, należało obciążyć nimi Skarb Państwa.

sędzia Andrzej Kurzych