



Sygn. akt I PK 132/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M.R.

przeciwko "V." Spółce jawnej w C..

o ustalenie stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 kwietnia 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w C..

z dnia 26 listopada 2015 r.,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w C., wyrokiem z 25 sierpnia 2015 r., ustalił, że powódkę M. R. i pozwaną „V.” spółkę jawną w C.. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 1 października 2007 r. do 31 października 2013 r. (pkt 1), przekazał do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.. żądanie zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne za okres od 1 października 2007 r. do 31 października 2013 r. (pkt 2), a ponadto orzekł o kosztach sądowych (pkt 3) i kosztach procesu (pkt 4).

Powódka wniosła o ustalenie istnienia między nią a pozwaną stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 1 października 2007 r. do 31 października 2013 r. oraz zobowiązanie pozwanej do uzupełnienia składek na ubezpieczenie społeczne za okres od 1 października 2007 r. do 31 października 2013 r. Powódka twierdziła, że mimo określenia w umowach o pracę wymiaru czasu pracy na 1/4 etatu, faktycznie wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu, tj. przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Według twierdzeń powódki, ustalenie istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy warunkuje jej prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także wpływa na ich wysokość.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. R. była zatrudniona w spółce jawnej „V.” na podstawie kolejno zawartych umów o pracę: na czas określony od 1 października 2007 r. do 31 grudnia 2007 r. w wymiarze 1/4 etatu na stanowisku pracownika w dziale obsługi klienta; na czas określony od 2 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2010 r. w wymiarze 1/4 etatu na stanowisku pracownika w dziale obsługi klienta; na czas nieokreślony od 3 stycznia 2011 r. w wymiarze 1/4 etatu na stanowisku pracownika w dziale obsługi klienta. Powódka została zgłoszona przez pozwaną do ubezpieczeń społecznych w okresie od 1 października 2007 r. do 31 października 2013 r. jako pracownik świadczący pracę w wymiarze 1/4 etatu. Od stycznia 2011 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 800 zł miesięcznie i została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego w wymiarze 0,6 etatu.

Pozwana prowadzi działalność handlową wielobranżową – sprzedaje zabawki oraz sprzęt AGD dla klientów hurtowych i detalicznych. Budynek,

w którym mieści się hurtownia, jest bardzo duży, obejmuje piętro, parter oraz piwnice. W spornym okresie hurtownia była czynna od poniedziałku do piątku w godzinach od 7:00 do 20:00, a w soboty od 7:00 do 14:00. W hurtowni obowiązywała zasada, że klient porusza się po jej terenie razem z pracownikiem hurtowni. Powódka pracowała w sprzedaży detalicznej, w razie potrzeby również w hurtowni.

Dla pracowników, którzy mieli zawarte umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy. Pracownicy ci nie podpisywali się również na listach obecności, ponieważ list takich nie było. Karty pracy prowadzone były tylko dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin pracy. Powódka pracowała w hurtowni po 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku, na dwie zmiany. Na pierwszej zmianie pracowała w godzinach od 7:00 do 15:00, na drugiej zmianie od 13:00 do 20:00, przy czym w razie potrzeby zostawała dłużej. Przydzielenie pracownika do danej zmiany obejmowało tydzień. Powódka pracowała w zespole z E. H. i J. G., które w umowach o pracę również miały określony wymiar 1/4 etatu. Gdy powódka przychodziła do pracy, logowała się do komputera w systemie DOS, podając swoje inicjały i tę samą czynność wykonywała, gdy kończyła pracę. Komputer, w którym rejestrowano logowania, nie był zabezpieczony hasłem. Na podstawie wydrukowanych z komputera list kasjerka wyliczała liczbę godzin pracy i wynagrodzenie powódki oraz innych pracowników. U pozwanej nie było listy obecności w formie papierowej, którą powódka i inni pracownicy podpisywaliby po przyjsciu do pracy. W kasie robione były jedynie miesięczne zestawienia rzeczywistego czasu pracy, które podpisywał każdy pracownik.

Sąd Rejonowy dokonał również szczegółowych ustaleń obejmujących ogólną liczbę pracowników zatrudnionych przez pozwaną w spornym okresie, w tym pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd stwierdził, że ustaleń faktycznych dokonał na podstawie akt osobowych powódki oraz dokumentów załączonych do akt sprawy, w szczególności zestawienia liczby ubezpieczonych, kart czasu pracy, informacji ZUS, informacji z Urzędu Skarbowego, a także częściowo zeznań przesłuchanych w charakterze

świadków pracowników pozwanej oraz zeznań powódki i współników pozwanej spółki. Dokonując oceny zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Rejonowy uznał, że powódka faktycznie pracowała w wymiarze większym niż określony w kolejnych umowach o pracę oraz w świadectwie pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka ma interes prawny (w rozumieniu art. 189 k.p.c.) w ustaleniu istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Od wymiaru czasu jej pracy zależą bowiem różne świadczenia pracownicze, jak na przykład wymiar urlopu wypoczynkowego, a obecnie wysokość ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, a także wysokość składek na ubezpieczenia społeczne, przekładająca się na wysokość ewentualnych świadczeń pieniężnych z FUS.

Rozstrzygając, że powódka świadczyła na rzecz pozwanej pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę na „specyficzne” zasady pracy w hurtowni, polegające na tym, że każdemu klientowi – czy to detalicznemu, czy też hurtowemu – towarzyszył w trakcie zakupów sprzedawca, a zakupy te przeważnie trwały bardzo długo, bo nawet kilka godzin. W tej sytuacji nie jest możliwe, biorąc pod uwagę również powierzchnię hurtowni i system organizacji pracy, aby powódka pracowała wyłącznie 2 godziny dziennie. W tym czasie nie zdążyłaby obsłużyć nawet jednego klienta, ponieważ w trakcie obsługi musiałaby skończyć pracę i wyjść do domu. Poza tym z informacji nadesłanej przez ZUS wynika, że od stycznia 2011 r. pracodawca opłacał składkę na ubezpieczenia społeczne powódki od kwoty 800 zł, co odpowiadało 0,6 etatu. Okoliczność ta wyklucza prawdziwość postanowień umowy o pracę. Pozwana nie prowadziła również rzetelnej ewidencji czasu pracy, a do obowiązków pracodawcy należy w szczególności prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 94 pkt 9a k.p.) w postaci karty ewidencji czasu pracy (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, Dz.U. Nr 62, poz. 286). Wyniki postępowania dowodowego, brak rzetelnej ewidencji czasu pracy, zasady obowiązujące przy obsłudze klientów oraz wysokość

składek na ubezpieczenia społeczne powódki czyniły uzasadnionym powództwo o ustalenie, że strony łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

W zakresie żądania powódki „o zobowiązanie do zapłaty składki do ZUS” Sąd pierwszej instancji ocenił, że tego rodzaju roszczenia z zakresu ubezpieczeń społecznych nie mogą być dochodzone w trybie powództwa właściwego dla spraw cywilnych, albowiem załatwianie tych spraw należy do kompetencji organu rentowego wydającego decyzje w postępowaniu administracyjnym. Dlatego żądanie zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne za okres od 1 października 2007 r. do 31 października 2013 r. Sąd przekazał Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C...

Wyrok Sądu Rejonowego, w części obejmującej pkt 1, 3 i 4 (a zatem z wyłączeniem pkt 2, dotyczącego przekazania żądania zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych), zaskarżyła pozwana, zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 189 k.p.c. w związku z art. 97 § 2¹ k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieoddaleniu powództwa o ustalenie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy powództwo takie jest niedopuszczalne, gdyż właściwą drogą kwestionowania świadectwa pracy o wadliwej treści jest wystąpienie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, a w braku takiej czynności powództwo o sprostowanie treści świadectwa pracy jest niedopuszczalne, tymczasem powódka nie wystąpiła z takim żądaniem. Ponadto pozwana zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Pozwana wniosła w apelacji o zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji przez oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów postępowania za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy w C., wyrokiem z dnia 26 listopada 2015 r., oddalił apelację pozwanej.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o ustalenie treści stosunku pracy ma charakter

samodzielnego powództwa i choć co do zasady jest oparte na podstawie art. 189 k.p.c., to w przypadku zgłoszenia takiego powództwa nie ma potrzeby wykazywania przez powoda interesu prawnego w jego dochodzeniu. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy przypomniał, że powództwo o ustalenie stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.), z czego można wywieść, że regułą jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu. Pracownik nie musi wykazywać zatem jakiegoś dodatkowego, szczególnego interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy, albowiem już samo to ustalenie leży w jego interesie. Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.) z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego, bowiem poza świadczeniami wynikającymi wprost ze stosunku pracy, których powód mógłby ewentualnie domagać się w drodze powództw o świadczenie, ze stosunku pracy wynikają jeszcze inne konsekwencje, których nie sposób jest dochodzić jakimkolwiek powództwem. Nie ma przy tym znaczenia, że część potencjalnych świadczeń wynikających ze stosunku pracy (np. świadczenia z ubezpieczenia społecznego) zaktualizuje się dopiero w przyszłości. Pracownik nie musi przy tym wykazywać, aby jakiekolwiek roszczenia miały powstać w przyszłości, wystarczy jedynie sama hipotetyczna możliwość ich powstania.

Jednocześnie, wbrew zarzutom apelującej, na powyższą ocenę nie ma żadnego wpływu to, że powódka w ustawowym terminie nie zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy z 31 października 2013 r., w którym stwierdzono, że była zatrudniona w wymiarze 1/4 etatu. Sąd Okręgowy przypomniał, że roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy nie wyłącza interesu prawnego w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. Świadectwo pracy jest jedynie dokumentem prywatnym, stanowiącym oświadczenie wiedzy osoby je wystawiającej i jako takie nie posiada mocy prawnie wiążącej co do stwierdzonych w nim okoliczności.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa procesowego w zakresie

oceny materiału dowodowego, Sąd Okręgowy podniósł, że jeśli pracodawca, wbrew ciążącemu na nim obowiązкови z art. 94 pkt 9a k.p., nie prowadzi ewidencji czasu pracy pracowników, to w przypadku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem w zakresie faktycznego wymiaru czasu jego pracy będzie musiał w procesie wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej w takim, jaki udokumentował. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, pozwana faktycznie realizowała obowiązek ewidencjonowania czasu pracy pracowników na dwa różne sposoby. Po pierwsze, w kasie znajdowała się papierowa ewidencja czasu pracy, do której każdy z pracowników wpisywał godzinę przyścia i wyjścia z pracy; służyła ona wyliczeniu należnego wynagrodzenia. Po drugie, pracownicy hurtowni po przyściu do pracy logowali się w sieci komputerowej w systemie DOS za pomocą swojego unikalnego loginu, a wychodząc z pracy kończyli logowanie, co również umożliwiało pracodawcy kontrolę czasu ich pracy. Przedstawienie przez pozwaną którejkolwiek z powyższych ewidencji rozstrzygnęłoby sprawę praktycznie natychmiast, bez potrzeby ustalania rzeczywistego czasu pracy powódki na podstawie dowodów „zastępczych”. Tymczasem w toku postępowania pozwana skutecznie unikała przedłożenia jakiegokolwiek ewidencji czasu pracy powódki, w związku z czym z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością można przyjąć, że dokumenty te nie byłyby dla niej korzystne. Jak wynika z twierdzeń apelującej, w spornym okresie zatrudniała ona równocześnie kilkanaście osób w niepełnym wymiarze czasu pracy, które pracowały w różnych godzinach w zależności od aktualnych potrzeb pracodawcy, a w przypadku przekroczenia w danym dniu czasu pracy, odbierały wolne godziny w kolejnych dniach tygodnia. W ocenie Sądu Okręgowego, patrząc przez pryzmat doświadczenia życiowego, przy takim systemie pracy nieodzowne było sporządzanie przez pracodawcę ewidencji godzin pracy przepracowanych i odbieranych przez konkretnych pracowników w poszczególnych dniach.

W ocenie Sądu Okręgowego żaden ze słuchanych w sprawie świadków nie potwierdził wersji pozwanej. Podobnie dokumenty, na które powoływała się w apelacji pozwana, tj. umowy o pracę z 1 października 2007 r. i 2 stycznia 2008 r. oraz świadectwo pracy z 31 października 2013 r., z których wynika, że w

spornym okresie powódka była zatrudniona na 1/4 etatu, nie miały praktycznie żadnego znaczenia w zakresie ich wiarygodności. Z własnych twierdzeń apelującej wynika bowiem równocześnie, że w 2009 r. zwiększono powódce wymiar czasu pracy do 60 godzin miesięcznie (co najmniej 1/3 etatu), a od stycznia 2011 r. do 0,6 etatu, co pozostaje w sprzeczności z próbą obrony w apelacji stanowiska, że powódka była zatrudniona w całym spornym okresie w wymiarze 1/4 etatu zgodnie z treścią umów o pracę i świadectwa pracy. Jednocześnie w aktach osobowych powódki nie ma żadnego dokumentu, który stanowiłby podstawę zwiększenia wymiaru jej czasu pracy, a świadectwo pracy wystawione przez pracodawcę po ustaniu zatrudnienia ujawnia, że w całym objętym nim okresie pracowała ona w wymiarze 1/4 etatu.

Ostatecznie, w ocenie Sądu Okręgowego, wzięwszy pod uwagę, że pozwana nie przedłożyła w toku procesu jakiegokolwiek ewidencji czasu pracy powódki, którą zgodnie z przepisami prawa miała obowiązek prowadzić i którą, jak wynika z zeznań słuchanych w sprawie świadków, faktycznie prowadziła, nie przedłożyła również ewidencji, choćby nieformalnej, dotyczącej rozliczania czasu pracy powódki (w tym odbioru wolnych godzin w przypadku przekroczenia w danym dniu wymiaru czasu pracy), uwzględniając zeznania świadków oraz całkowitą niewiarygodność treści umów o pracę oraz świadectwa pracy, brak jest jakichkolwiek podstaw do odmowy przyznania wiarygodności twierdzeniom powódki, że faktycznie w spornym okresie pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w C.. wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w całości i opierając skargę na podstawach:

1) rażącego naruszenia przepisów postępowania, mającego wpływ na treść orzeczenia, tj. art. 6 k.p.c. w związku z art. 300 k.p., art. 316 k.p.c., art. 382 k.p.c. w związku z art. 316 k.p.c., a także art. 233 k.p.c. z zastosowaniem art. 189 k.p.c., przez uznanie za udowodniony fakt, że powódka w okresie od 1 października 2007 r. do 31 października 2013 r. świadczyła na rzecz pozwanej pracę w pełnym wymiarze czasu, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika wniosek przeciwny, zaś przynajmniej w ocenie strony pozwanej powódka nie wykazała, że była w całym spornym okresie

zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy;

2) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, mimo że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż powódka nie była zatrudniona we wskazanym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy, bez wykazania wysokości wynagrodzenia.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa ponad część uznaną, tj. co do zatrudnienia powódki od 3 stycznia 2011 r. w wymiarze 0,6 etatu, oraz zasądzenie kosztów postępowania; ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania obejmujących koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca podniosła, że powódka, występując jedynie z żądaniami ustalenia istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz zobowiązania pracodawcy do uzupełnienia składek na ubezpieczenie społeczne, bez występowania z jakimkolwiek innym roszczeniem ze stosunku pracy, miała na celu jedynie uzyskanie potwierdzenia zatrudnienia dla celów związanych z ubezpieczeniem społecznym, co jest niedopuszczalne i świadczy o braku istnienia interesu prawnego w wytoczeniu powództwa. Skarżąca podniosła również, że Sąd drugiej instancji dokonał błędnej oceny materiału dowodowego w postaci zeznań świadków i wadliwie ocenił rozkład ciężaru dowodu. Zdaniem strony skarżącej, ciężar dowodu spoczywał na powódce w zakresie ustalenia, że świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Skarżąca podkreśliła także, że w toku całego procesu powódka konsekwentnie twierdziła, że otrzymywała wynagrodzenie w stawce godzinowej, nie zaś miesięcznej, co zdaniem pozwanej świadczy o zatrudnieniu powódki w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a na wypadek przyjęcia skargi, o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, obejmujących koszty zastępstwa procesowego w kwocie 720 zł (wynikającej z umowy).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw, które uzasadniałyby uchylenie lub zmianę prawidłowego rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji, i z tego względu została oddalona.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozagę jedynie nieważność postępowania. Według art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie wymienionej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest przy tym, aby – poza samym naruszeniem przepisów procesowych – skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, że kształtowały treść zaskarżonego wyroku. Przypomnienie tych podstawowych reguł postępowania kasacyjnego było konieczne ze względu na konstrukcję podstaw kasacyjnych.

1. Podstawę kasacyjną dotyczącą naruszenia przepisów postępowania (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarżąca odniosła do „rażącego naruszenia” art. 6 k.p.c. w związku z art. 300 k.p., art. 316 k.p.c., art. 382 k.p.c. w związku z art. 316 k.p.c., a także art. 233 k.p.c. z zastosowaniem art. 189 k.p.c., do czego miało dość w wyniku uznania przez Sąd Okręgowy za udowodniony faktu, że powódka w okresie od 1 października 2007 r. do 31 października 2013 r. świadczyła na rzecz pozwanej pracę w pełnym wymiarze czasu, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika wniosek przeciwny. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej rozszerzono argumentację dotyczącą procesowej podstawy skargi, z powołaniem się na to, że zdaniem skarżącej Sąd drugiej instancji dokonał błędnej oceny materiału dowodowego w postaci zeznań

świadczków i wadliwie ocenił ciężar dowodu w ramach postępowania. Zdaniem strony pozwanej ciężar dowodu spoczywał na powódce w zakresie ustalenia, że świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Przy tak sformułowanych zarzutach należy zauważyć, że uzasadnienie skargi kasacyjnej nie zawiera jakichkolwiek argumentów prawnych, które wykazywałyby, na czym polegało zdaniem skarżącej naruszenie art. 6 k.p.c. (według którego sąd powinien przeciwdziałać przewlekaniu postępowania a na stronach spoczywa ciężar starań o to, aby postępowanie mogło być przeprowadzone sprawnie i szybko), art. 316 k.p.c. (zgodnie z którym sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy) czy wreszcie art. 382 k.p.c. (który stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym). Żaden z tych przepisów nie dotyczy rozkładu ciężaru dowodu. Żaden też nie został wspomniany w uzasadnieniu skargi.

Podstawową zasadę rozkładu ciężaru dowodu w sporze cywilnym reguluje art. 6 k.c., który jest ściśle powiązany z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego regulującymi prowadzenie dowodów, zwłaszcza art. 232 k.p.c. Żadnego z tych przepisów nie powołano jednak jako podstawy skargi kasacyjnej. Uregulowanie rozkładu ciężaru dowodu w prawie materialnym (art. 6 k.c.) oraz w prawie procesowym (art. 232 k.p.c.) wiąże się z rozróżnieniem ciężaru dowodu w sensie formalnym i materialnym. Zagadnienie ciężaru dowodu w sensie formalnym jest ściśle związane z zasadą kontradyktoryjności procesu cywilnego i inicjatywą w postępowaniu dowodowym (co do zasady inicjatywa dowodowa należy do stron, w ograniczonym zakresie do sądu). Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, zwłaszcza art. 232 k.p.c., odnoszą się do tego właśnie aspektu i odpowiadają na pytanie, kto może zgłaszać środki dowodowe. Artykuł 6 k.c. traktuje natomiast o ciężarze dowodu w sensie materialnoprawnym i wskazuje, kogo obciążają skutki niepowodzenia procesu udowadniania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 29 kwietnia 2011 r., I CSK 517/10, LEX nr 960502 oraz z 15 lipca 2010 r., IV CSK 25/10, LEX nr 885020). Zamieszczenie zasady rozkładu ciężaru dowodu w Kodeksie cywilnym pozwala stronie ocenić realną możliwość egzekwowania przed

sądem praw przysługujących jej na podstawie przepisów prawa materialnego. Zanim strona zapozna się z formalnymi regułami dochodzenia roszczeń (uregulowanymi w ustawie procesowej), może ocenić swoje szanse wygrania procesu.

Skarżąca nie powołała jako podstawy skargi kasacyjnej naruszenia art. 6 k.c., tylko art. 6 k.p.c. Nie można zakładać, że jest to zwykła omyłka pisarska Autora skargi. Po pierwsze, podano pełną nazwę aktu prawnego („art. 6 kodeksu postępowania cywilnego”), po drugie umieszczono naruszenie tego przepisu w podstawie skargi opisanej jako „rażące naruszenie prawa procesowego”. Nie można więc zakładać, że skarżącej faktycznie chodziło o naruszenie art. 6 k.c., a jedynie przez pomyłkę został wymieniony art. 6 k.p.c.

Ponieważ jednak kwestia rozkładu ciężaru dowodu jest kwestią niezwykle doniosłą i zasadniczą w sporze cywilnym, należy skomentować omawiany zarzut.

Kasacyjny zarzut wadliwej oceny rozkładu ciężaru dowodu ma swoje źródło w niezbyt fortunnym sformułowaniu zawartym w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (str. 14), jakoby naruszenie przez pracodawcę obowiązku prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p. i art. 149 § 1 k.p.) miało prowadzić do takiego skutku, że w przypadku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem w zakresie faktycznego wymiaru czasu jego pracy „następuje swego rodzaju odwrócenie ciężaru dowodu w procesie określonego w art. 232 k.p.c.”.

To niefortunne sformułowanie (pewien „skrót myślowy”) nie oznacza jednak naruszenia przez Sąd Okręgowy reguł rozkładu ciężaru dowodu wynikających z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. Prawidłowo bowiem Sąd drugiej instancji – z powołaniem się na orzecznictwo Sądu Najwyższego – stwierdził, że jeżeli pracodawca (pozwany) nie wywiązał się z nałożonego nań obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p. i art. 149 § 1 k.p.), to pracownik (powód) może powoływać w toku procesu wszelkie dowody na wykazanie rzeczywistego świadczenia pracy w rozmiarze większym od ustalonego w umowie o pracę, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a wtedy na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że pracownik nie świadczył pracy w takim wymiarze jaki przedstawia, powołując własne twierdzenia i dowody.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się konsekwentnie od wielu lat, że samo zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę (albo odmowa przedstawienia tej ewidencji na żądanie sądu) nie tworzy domniemania wykonywania pracy w wymiarze przedstawianym przez pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego zaoferować inne środki dowodowe (np. dowód z zeznań świadków, dowód z prowadzonych na własny użytek notatek dotyczących czasu pracy), które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 14 maja 2012 r., II PK 231/11, LEX nr 1313664, z 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09, LEX nr 585784).

Kwestię rozkładu ciężaru dowodu w kontekście braku ewidencji czasu pracy rozważał Sąd Najwyższy wielokrotnie w związku z roszczeniami pracowników o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Poglądy wyrażone w orzeczeniach dotyczących ponadnormatywnego czasu pracy mogą być odniesione również do spraw, w których pracownik domaga się ustalenia treści stosunku pracy, w szczególności ustalenia, że praca była świadczona faktycznie w rozmiarze większym niż wynikający z zawartej umowy o pracę. W wyroku z 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08 (OSNP 2010 nr 23-24, poz. 289) Sąd Najwyższy przyjął, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, zgodnie z którą powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne). Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13 (LEX nr 1424850). Według tego orzeczenia, w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków

dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których *prima facie* (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (podobnie także inne wyroki Sądu Najwyższego: z 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535; z 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579; z 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 23; z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067; z 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, LEX nr 1216857). W przywołanych orzeczeniach nie tyle jest mowa o odwróceniu ciężaru dowodu, ile o możliwości wykazywania przez pracownika faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i jej rozmiaru za pomocą wszelkich środków dowodowych przewidzianych w Kodeksie postępowania cywilnego, co z kolei powoduje konieczność podjęcia przez pracodawcę inicjatywy dowodowej w celu podważenia przedstawianych dowodów. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można bowiem rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 maja 2011 r., I PK 228/10, LEX nr 896458; z 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12, LEX nr 1341274; z 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, LEX nr 8416).

W rozpoznawanej sprawie powódka przejawiała w procesie tak rozumianą inicjatywę dowodową dla wykazania zasadności swojego żądania dotyczącego ustalenia, że faktycznie w okresie spornym pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, czyli 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Nie doszło zatem do przerzucenia na pozwaną ciężaru dowodu a

jedynie do uwzględnienia twierdzeń powódki w oparciu o ocenę zaoferowanych przez nią dowodów.

Na koniec wypada zauważyć, że pod pozorem naruszenia przepisów prawa procesowego skarżąca w istocie kwestionuje ocenę dowodów dokonaną przez Sąd drugiej instancji. Jednoznacznie wynika to z uzasadnienia skargi. Tymczasem wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających procesową podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204; z 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975; z 5 września 2008 r., I UK 370/07, LEX nr 785533). Zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. uchyla się zatem spod ocen Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym ze względu na jednoznaczne brzmienie art. 398³ § 3 k.p.c. Przepis ten kategorycznie stanowi, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy nie pełni roli sądu merytorycznego trzeciej instancji, który miałby dokonywać własnych ustaleń faktycznych i ponownej oceny materiału dowodowego. Sąd kasacyjny jest sądem prawa, a nie faktów. W postępowaniu kasacyjnym wiążąca pozostaje ocena dowodów dokonana przez sąd drugiej instancji, chyba że sąd ten popełniłby rażące błędy, dyskwalifikujące taką ocenę. Wadliwości takiej nie sposób zarzucić Sądowi Okręgowemu. Dokonana w postępowaniu odwoławczym pogłębiona ocena materiału dowodowego – zarówno zeznań świadków i stron, jak i zgromadzonych w sprawie dokumentów – uwzględniająca przy tym doświadczenie życiowe i racjonalność zachowań ludzkich, wyklucza możliwość uznania, że na tym polu doszło do rażących błędów.

Wobec bezskuteczności zarzutów natury procesowej Sąd Najwyższy był, z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c., związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku, z której wynikało, że powódka w okresie objętym sporem pracowała faktycznie w

pełnym wymiarze czasu pracy. Do takiej podstawy faktycznej należało odnieść ocenę zarzutów naruszenia prawa materialnego.

2. Podstawa skargi kasacyjnej obejmująca zarzuty naruszenia prawa materialnego – a mianowicie art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, w szczególności przyjęcie, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż powódka była zatrudniona w spornym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy – nie została uzasadniona w odpowiedni i wystarczająco uargumentowany prawniczo sposób. W uzasadnieniu tej podstawy skargi skarżąca kładzie nacisk na brak interesu prawnego powódki w ustaleniu treści stosunku pracy w sytuacji, gdy może ona zgłosić roszczenia o świadczenie (np. wnieść powództwo o zapłatę). Powołuje się przy tym na orzeczenia Sądu Najwyższego, w których wyrażono pogląd, że pracownik nie ma interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku prawnego, jak również o ustalenie jego treści, 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 nr 21, poz. 621; z 23 lutego 1999 r., I PKN 597/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 301; z 19 września 2003 r., II UK 70/03, niepubl.).

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 nr 5, poz. 89 i z 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984 nr 7, poz. 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 (w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z tym ostatnim rodzajem powództwa, ponieważ między stronami było bezsporne, że powódka pozostawała z pozwaną w stosunku pracy, sporna natomiast była treść tej relacji prawnej, zwłaszcza wymiar czasu pracy).

W orzecznictwie przyjmuje się od dawna, że powód może żądać ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Istnienie takiego interesu jest kwestionowane wówczas, gdy możliwe są inne formy ochrony praw powoda. Powszechnie aprobowany jest pogląd, że nie ma interesu w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego osoba, która może dochodzić bezpośrednio należnego świadczenia wynikającego z tego stosunku prawnego. Zwłaszcza dopuszczalność wytoczenia powództwa o zasądzenie wyklucza, co do zasady, istnienie prawnego interesu w ustaleniu. Ocena czy powód pracownik ma interes prawny w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego wymaga wszakże 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.

Od prawie dwudziestu lat kształtuje się linia orzecznictwa Sądu Najwyższego, zgodnie z którą interes pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy lub jego rzeczywistej treści powinien być rozumiany szerzej niż tylko w kontekście usunięcia doraźnej, wyraźnie już zarysowanej niepewności w bieżących relacjach z pracodawcą.

Już w wyroku z 14 września 1998 r., I PKN 334/98 (OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 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 podstawy 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 powództwie 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. W takich przypadkach ustalenie 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. 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. W wyroku z 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01 (OSNP 2004 nr 11, poz. 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. Powyższe łącznie oznaczają, że na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości.

Możliwość wystąpienia z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy nie wyłącza interesu prawnego w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156 z glosą A. Musiały, Przegląd Sądowy 2007 nr 10, s. 179-183).

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, gdy jeszcze nie jest możliwe dochodzenie świadczeń od pracodawcy albo z ubezpieczeń społecznych.

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 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 nr 19-20, poz. 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.

Przytoczenie niektórych wybranych orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących wykładni pojęcia interesu prawnego w przypadku powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy lub jego rzeczywistej treści pozwala na dokonanie weryfikacji poglądów przedstawionych w zaskarżonym wyroku jako zgodnych z utrwaloną linią orzecznictwa. Powódka miała interes prawny w domaganiu się ustalenia treści stosunku pracy łączącego ją z pozwaną. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej interpretacji art. 189 k.p.c. i prawidłowo zastosował ten przepis do ustalonego stanu faktycznego.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 109 § 2 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w

sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.), czyli na podstawie norm przepisanych, uwzględniając niezbędny nakład pracy pełnomocnika powódki związany z wniesieniem odpowiedzi na skargę kasacyjną.

kc