

Sygn. akt III PZP 1/20

UCHWAŁA

Dnia 24 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

Protokolant Anita Szewczyk

w sprawie z powództwa Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w P. na rzecz beneficjentów tego powództwa M. D. i P. W.

przeciwko G. Sp. z o.o. w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 24 września 2020 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 27 września 2019 r., sygn. akt VII Pa (...),

"Czy inspektorowi pracy na podstawie art. 63¹ k.p.c. przysługuje uprawnienie do wytoczenia na rzecz obywatela powództwa obejmującego żądanie ustalenia treści stosunku pracy lub sposobu ustania stosunku pracy".

podjął uchwałę:

inspektorowi pracy na podstawie art. 63¹ k.p.c. nie przysługuje uprawnienie do wytoczenia na rzecz obywatela powództwa obejmującego żądanie ustalenia treści stosunku pracy lub sposobu ustania stosunku pracy.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P., postanowieniem z dnia 27 września 2019 r., przedstawił Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania czy inspektorowi pracy na podstawie art. 63¹ k.p.c. przysługuje uprawnienie do wytoczenia na rzecz obywatela powództwa obejmującego żądanie ustalenia treści stosunku pracy lub sposobu ustania stosunku pracy?

W rozpoznawanej przez Sąd Okręgowy sprawie, inspektor Państwowej Inspekcji Pracy, Okręgowego Inspektoratu Pracy w P., wytoczył powództwo na rzecz M. D. oraz P. W., kierując je przeciwko „G.” Spółka z o.o. w S., wnosząc o:

a. ustalenie istnienia stosunku pracy między pozwaną a beneficjentem powództwa M. D. w okresie od dnia 25 czerwca 2017 r. do dnia 1 marca 2018 r., na czas określony, na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika budowlanego wykańczania wnętrz, za wynagrodzeniem określonym stawką godzinową 15 zł netto, z ustaleniem, że stosunek pracy ustał w trybie art. 30 § 1 pkt 4 k.p. (z upływem czasu, na który była zawarta umowa o pracę),

b. ustalenie istnienia stosunku pracy między pozwaną a beneficjentem powództwa P. W. w okresie od dnia 25 czerwca 2017 r. do dnia 1 marca 2018 r., na czas określony, na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika budowlanego wykańczania wnętrz, za wynagrodzeniem określonym stawką godzinową 15 zł netto, z ustaleniem, że stosunek pracy ustał w trybie art. 30 § 1 pkt 4 k.p. (z upływem czasu, na który była zawarta umowa o pracę).

Powództwo opierało się na twierdzeniu, że obaj jego beneficjenci pracowali, mimo braku umów o pracę na piśmie (a także jakichkolwiek innych umów na piśmie), w okresach podanych z pozwie, w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że zachodzą podstawy do wydania wyroku zaocznego i orzeczeniem z dnia 2 października 2018 r.: 1) ustalił, że między M. D. a pozwaną spółką istniał stosunek pracy w okresie od dnia 25 czerwca 2017 r. do dnia 1 marca 2018 r.; 2) w pozostałym zakresie oddalił powództwo w stosunku do beneficjenta

powództwa M. D.; 3) obciążył pozwaną kwotą 1.436 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu; 5) ustalił, że między beneficjentem powództwa P. W. a pozwaną spółką istniał stosunek pracy w okresie od dnia 1 lutego 2018 r. do dnia 28 lutego 2018 r.; 6) w pozostałym zakresie oddalił powództwo w stosunku do beneficjenta powództwa P. W.

W ocenie Sądu Rejonowego wywiedzione powództwo jest dwuczłonowe, a mianowicie zawiera następujące żądania: (-) roszczenie o ustalenie istnienia stosunków pracy, (-) roszczenie o ustalenie określonych elementów treści tych stosunków pracy, jak też sposobu ich rozwiązania. Powództwem były przy tym objęte stosunki pracy, które w momencie jego wytoczenia były już zakończone. Zdaniem Sądu Rejonowego inspektor pracy nie może wytoczyć powództwa o ustalenie treści stosunku pracy na podstawie art. 63¹ k.p.c. Z literalnej treści przepisu wynika, że kompetencja inspektora pracy ogranicza się do wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego natomiast wyraźnie rozróżniają powództwo o ustalenie istnienia umowy czy stosunku prawnego i powództwo o ustalenie treści umowy czy stosunku prawnego. Chodzi tu o art. 34 k.p.c., który czyni dystynkcję pojęciową między ustaleniem treści umowy, a ustaleniem istnienia umowy. Sąd Rejonowy zwrócił też uwagę na art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) k.p.c., z którego wynika, że skoro w składzie ławniczym rozpoznawane jest jedynie roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, to, *contrario*, w składzie nie ławniczym podlega rozpoznaniu roszczenie o ustalenie treści stosunku pracy. Dlatego, zdaniem Sądu pierwszej instancji należało uznać za niezasadne te wypowiedzi doktryny, zgodnie z którymi art. 63¹ k.p.c. obejmuje zarówno roszczenie o ustalenie istnienia, jak i roszczenie o ustalenie treści stosunku pracy.

Apelację od wyroku wywiódł inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w P., działający na rzecz M. D. oraz P. W., zaskarżając go w części dotyczącej pkt 2 i 5 wyroku, zarzucając mu - naruszenie art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 623 ze zm.) oraz art. 63¹ k.p.c. przez uznanie przez Sąd, iż kompetencja inspektora pracy ogranicza się wyłącznie do wytoczenia powództwa o ustalenie stosunku

pracy, a już nie do złożenia powództwa o ustalenie treści stosunku pracy, co jest sprzeczne w wymienionych przepisach.

Sąd Okręgowy, oceniając argumenty apelacji, powziął wątpliwości wyrażone w sentencji postanowienia z dnia 27 września 2019 r. Wskazał na pojawiające się w doktrynie rozbieżności w prawnej ocenie zakresu uprawnień inspektora pracy, a kwestia ta nie została również szczegółowo omówiona w orzecznictwie. Wskazał na dwie koncepcje. Zgodnie z pierwszą, inspektor pracy może wnosić wyłącznie o ustalenie, że stosunek prawny łączący beneficjenta powództwa z pozwanym jest stosunkiem pracy. Taką koncepcję przyjął Sąd Rejonowy. Wedle drugiej koncepcji, „istnienie stosunku pracy” oznacza również możliwość wniesienia powództwa o ustalenie treści stosunku pracy, czy też sposobu jego ustania. Według twierdzeń Sądu odwoławczego treść art. 63¹ k.p.c. nie pozwala na wykluczenie *a priori* żadnej ze wskazanych koncepcji, ponadto każda z nich znajduje poparcie w publikacjach doktryny, a także znalazła swych zwolenników w judykaturze.

Stanowisko, że powództwo inspektora pracy może dotyczyć również ustalenia rodzaju umowy o pracę, czy treści stosunku pracy, a nadto sposobu jego ustania jest podnoszone w literaturze przedmiotu, przy czym argumentacja ta odwołuje do wykładni celowościowej i intencji ustawodawcy. Jak wskazuje się w doktrynie, ze względu na cel, jaki przyświecał ustawodawcy przy wprowadzeniu tej regulacji, należy uznać, że obejmuje ona nie tylko sprawy o ustalenie stosunku pracy, ale również ma zastosowanie w sprawach: 1) o ustalenie poszczególnych elementów takiego stosunku prawnego; 2) w których żądanie jest inne, ale u jego podstaw występuje ustalenie stosunku pracy; 3) o ustalenie nieistnienia stosunku pracy, jeśli jest to w interesie osoby fizycznej (por. Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, pod red. A. Zielińskiego i K. Flagi-Gieruszyńskiej, 2019, t. 3 do art. 631). Pogląd, o szerokim uprawnieniu inspektorów pracy wyrażony został również w Komentarzu do Kodeksu postępowania cywilnego pod red. Marszałkowskiej-Krześ, 2019, gdzie wręcz wyrażono pogląd o możliwości odstąpienia od wykładni literalnej przepisu, wskazując, że „wobec braku wyraźnych ograniczeń w tym zakresie należy uznać, że uprawnienie inspektorów pracy jest szersze niż to wynika z art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c., a zatem mogą oni wytaczać powództwa nie tylko wówczas, gdy łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy

stosunku pracy” (por. Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, 2019, wyd 25. Legalis, t. 3 do art. 63¹ k.p.c.). Pogląd, że sprawy o ustalenie stosunku pracy, to także sprawy o ustalenie niektórych elementów stosunku pracy został wyrażony również w komentarzu do Kodeksu postępowania cywilnego pod red. T. Szanciło, (Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, 2019, t. 3 do art. 63¹ k.p.c.). Uzasadniając to stanowisko podkreśla się pozycję ustrojową inspektora pracy i cel jego działania, czyli ochronę osób pozostających w zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy, a nie na podstawie innych stosunków cywilnoprawnych. Podobnie P. Grzegorzcyk w komentarzu do Kodeksu postępowania cywilnego pod red. T. Erecińskiego wskazuje, że „uprawnienie do wytaczania powództw przysługuje im także w tych przypadkach, w których chodzi o ustalenie elementów istniejącego stosunku prawnego” (por. Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Tom I., Postępowanie rozpoznawcze, wyd. V, 2015, t. 4 do art. 63¹ k.p.c.). Ani w orzecznictwie, ani w doktrynie nie została jednak przedstawiona głębsza argumentacja przemawiająca na rzecz tego stanowiska. Argumentem za szerokim rozumieniem art. 63¹ k.p.c. jest również zakres zastosowania art. 189 k.p.c. Nie budzi wątpliwości, że przepis ten (w którym mowa o „ustaleniu istnienia stosunku prawnego lub prawa”) obejmuje również powództwa dotyczące treści danego stosunku prawnego.

Odmienne stanowisko zajął w omawianej kwestii Sąd Rejonowy, uznając, że inspektor pracy może wytaczać powództwo wyłącznie w sprawach o ustalenie istnienia („bytu”) stosunku pracy, uznając, że decydujące znaczenie ma literalna treść przepisu. Nie widząc potrzeby powtarzania szczegółowej argumentacji Sądu Rejonowego, Sąd Okręgowy podkreślił, że również w doktrynie (por. Józef Iwulski, Udział inspektora pracy w postępowaniu o ustalenie istnienia stosunku pracy, PiZS 1998 nr 9) zostało wyrażone stanowisko, w myśl którego, zgodnie z brzmieniem art. 63¹ k.p.c. (a jest to przepis szczególny, który nie może być interpretowany rozszerzająco) powództwo inspektora pracy może dotyczyć tylko ustalenia istnienia stosunku pracy. *A contrario* (a w tym przypadku jest to wykładnia uprawniona) niemożliwe, jako powodujące brak legitymacji procesowej inspektora, jest wytoczenie powództwa o ustalenie nieistnienia stosunku pracy. Autor ten wskazał, że wątpliwości dotyczące możliwości wytoczenia przez inspektora pracy

powództwa o ustalenie rodzaju umowy o pracę zgodnie z nowym przepisem zawartym w art. 25¹ k.p. lub powództw, których przedmiot żądania jest inny, ale których przesłanką rozstrzygnięcia jest istnienie stosunku pracy, należy rozstrzygnąć na rzecz zanegowania takich możliwości.

Za przyjęciem tej koncepcji przemawia również systematyka Kodeksu postępowania cywilnego, który wyraźnie rozróżnia roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) od spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej umowie, ma cechy stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.), przy czym w tym drugim przypadku właściwy do rozpoznania jest sąd w składzie przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1a k.p.c.). W doktrynie i orzecznictwie wyodrębnia się sprawy o ustalenie określonego elementu stosunku pracy, przy pewności dotyczącej jego istnienia. W tego rodzaju sprawach (np. roszczenie o ustalenie pewnego elementu stosunku pracy) nie jest przewidziany skład sądu z udziałem ławników (por. B. Bury, M. Nawrocki, Postępowania sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy, Kraków, 2019, s. 52). Sprawy, w których ustalana jest treść stosunku pracy, czy też sposób ustania umowy o pracę winny być rozpoznawane w składzie jednego sędziego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1984 r., I PRN 167/84). Jest to zatem argument przemawiający za wyraźnym odróżnieniem spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy od spraw o ustalenie jego treści oraz przemawiający za wąskim rozumieniem kompetencji inspektora pracy. Skoro bowiem sam ustawodawca uregulował odmienny skład sądu do rozpoznawania spraw o ustalenie stosunku pracy oraz dla spraw dotyczących ustalenia treści tego stosunku (wyjątkiem jest rozpoznawanie obu spraw łącznie), to nie można ich utożsamiać. Również w art. 34 k.p.c. ustawodawca odróżnia powództwa o „ustalenie treści umowy” od powództw o ustalenie jej istnienia. Zresztą w innych przepisach rozróżnia się wprost sprawy o ustalenie sposobu ustania stosunku pracy (por. § 9 ust. 1 pkt 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.).

Mając na uwadze powyższe, uznając zarazem, że przy rozpoznawaniu apelacji powstało zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, Sąd Okręgowy postanowił przedstawić je do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odpowiedz na zagadnienie prawne postawione przez Sąd Okręgowy nie jest trudna, jeśli zastosuje się językową i systemową wykładnię art. 63¹ k.p.c. Przepis upoważnia inspektora pracy do wytoczenia na rzecz obywateli tylko powództwa „o ustalenie istnienia stosunku pracy”. Zasadnicze znaczenie ma słowo „istnienie”. Przesądza ono o tym, że uprawnienie inspektora pracy nie obejmuje żądania ustalenia treści stosunku pracy oraz sposobu jego ustania. Czym innym jest bowiem byt więzi prawnej, a czym innym jego elementy składowe i kwalifikacja prawna jego zakończenia. Inaczej rzecz ujmując, w powództwie o „istnienie” sporny jest byt więzi prawnej, a przy ustaleniu treści stosunku pracy lub sposobu ustania zobowiązania niepewność tego rodzaju nie występuje. Posługując się zatem językowymi narzędziami poznawczymi nie jest możliwe rozciągnięcie art. 63¹ k.p.c. na powództwa, wprawdzie zmierzające do ustalenia, jednak dotyczące odmiennego przedmiotu niż „istnienie stosunku pracy”. Upewnia w tym przekonaniu powszechnie przyjmowane zapatrywanie, że w procedurze cywilnej, wyraźniej aniżeli w prawie materialnym, obowiązuje zasada *clara non sunt interpretanda*. Skoro zatem zakres desygnatów omawianego przepisu jest klarowny, to problematyczne okazuje się poddawanie go wykładni systemowej, a tym bardziej funkcjonalnej.

Z racjami językowymi współgrają argumenty systemowe. Komentowany przepis przewiduje dwuczłonowy przekaz. Inspektor pracy ma prawo „wytaczać powództwa” i „wstępować do postępowania”. W obu wypadkach uprawnienie inspektora zostało ograniczone przedmiotowo – tylko do powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Oznacza to, że do tej roli procesowej nie można podchodzić ekstensywnie, co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że inspektor pracy może być pełnomocnikiem pracownika (art. 465 § 1 k.p.c.) – w tym wypadku ustawodawca nie przewidział ograniczeń przedmiotowych. Konkluzję tę

potwierdza również zastrzeżenie, że wstąpienie do postępowania, inaczej niż wytoczenie powództwa, wymaga zgody powoda. Z tej pozycji widać, że rozszerzanie przypadków, w których inspektor pracy może wytoczyć powództwo, nawet bez zgody pracownika, nie powinno mieć miejsca. Należy także uwzględnić, że zgodnie z art. 63² k.p.c. tylko w sprawach „o ustalenie istnienia” do inspektora pracy stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze. Zważywszy na szczególną pozycję prokuratora w postępowaniu cywilnym (wyrażoną w art. 7 k.p.c. i art. 55-60 k.p.c.) trudno zakładać, że status ten można rozciągnąć na inspektora pracy w innych rodzajach spraw. Argumenty systemowe wspierają zatem racje płynące z dyrektyw językowych.

W tym miejscu można odwołać się do argumentu historyczno-systemowego. Przepis art. 63¹ k.p.c. został dodany ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110). Nowelizacja Kodeksu postępowania cywilnego powiązana została ze zmianami prawa materialnego. Do Kodeksu pracy dodano art. 18⁴ § 1 k.p., który deklaruje, że nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy, doprecyzowano też definicję stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., a także w art. 22 § 1¹ k.p. zadekretowano metodę typologiczną, służącą do rozróżniania prawnego rodzaju zatrudnienia. Omawiana konwersja wprowadziła również zmiany do ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 1985 r., Nr 54, poz. 276 z zm.). Do art. 8 ust 1 tej ustawy dodano pkt 11a, który stwierdzał, że do zakresu działania Państwowej Inspekcji Pracy należy wnoszenie powództw, a za zgodą zainteresowanej osoby - uczestniczenie w postępowaniu przed sądem pracy, o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy (podobne postanowienie znajduje się w art. 10 pkt 11 obecnie obowiązującej ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1251).

Przeprowadzona prezentacja jednoznacznie wyjaśnia, że wprowadzone zmiany do Kodeksu postępowania cywilnego wiązały się z potrzebą zastopowania praktyki łączenia się zatrudnieniem „pozapracowniczym”, w sytuacji, gdy spełniało ono cechy umowy o pracę. Instrumentem do realizacji tego celu jest powództwo o

ustalenie istnienia stosunku pracy. Funkcja ta nie obejmuje natomiast żądań ustalenia treści umowy o pracę i sposobu jej zakończenia.

W tym miejscu trzeba podkreślić jeszcze jeden wątek. Kodeks postępowania cywilnego reguluje rozpoznawanie spraw prywatnoprawnych, a nie publicznych. Udział czynnika „władzy” został zatem ograniczony. Proporcja ta w przypadku kompetencji procesowych inspektora pracy oparta jest na klarownych racjach. Rolą tego podmiotu jest wspieranie pracowników dochodzących przynależnych im praw. Dlatego inspektorzy pracy nie mogą samodzielnie wytaczać innych powództw niż o ustalenie istnienia stosunku pracy. Kwestia „istnienia” więzi prawnej potraktowana została priorytetowo dlatego, że aspekt ten ma znaczenie szersze. Chodzi w nim nie tylko o indywidualny spór między konkretnym zatrudnionym i zatrudniającym, ale w równym stopniu o realizację pożądaną przez „władzę” polityki zatrudnienia – nie trzeba przekonywać, że nielegalna praktyka odchodzenia od zatrudnienia pracowniczego na rzecz tańszych form cywilnoprawnych nie jest przez ustawodawcę preferowana. Analogiczna argumentacja nie przystaje natomiast do powództw o ustalenie treści postanowień umownych czy sposobu zakończenia umowy o pracę. Czynniki „prywatny” ma w tym wypadku charakter dominujący, a rolą inspektora pracy nie jest wpływanie na kształt zindywidualizowanych postanowień umownych.

Pozostając przy argumentach systemowych, trzeba podnieść, że powództwo o ustalenie wyróżnione zostało w Kodeksie postępowania cywilnego. Wzorzec ten został zdefragmentowany przedmiotowo. Na potrzeby konkretnych instytucji procesowych ustawodawca wyróżnia sprawy „o ustalenie lub zaprzeczenie pochodzenia dziecka, „o ustalenie bezskuteczności uznania ojcostwa”, „o ustalenie istnienia lub nieistnienia uchwał organów osób prawnych lub jednostek organizacyjnych” (art. 17 k.p.c., art. 47 § 2 pkt 2 lit c k.p.c.), „o ustalenie pochodzenia dziecka i związane z tym roszczenia” (art. 32 k.p.c.), powództwa „o ustalenie treści umowy”, „o ustalenie istnienia umowy” (art. 34 § 1 k.p.c. i art. 47 § 2 pkt 1 lit a k.p.c.), „o ustalenie pochodzenia dziecka” (art. 144 § 1 k.p.c.), „o ustalenie nieistnienia małżeństwa” (art. 182 § 3 k.p.c.), „o ustalenie przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa” (art. 189 i art. 189¹ k.p.c.), „o ustalenie istnienia lub nieistnienia małżeństwa” (art. 425 k.p.c., art. 447 § 2 k.p.c.),

„o ustalenie kontaktów z małoletnimi dziećmi” (art. 445¹ § 1 k.p.c.), „o ustalenie lub zaprzeczenie pochodzenia dziecka”, „o ustalenie bezskuteczności uznania ojcostwa” (art. 453 k.p.c.), „o ustalenie macierzyństwa albo ojcostwa” (art. 454 § 1 k.p.c.), „o ustalenie istnienia stosunku pracy” (art. 461 § 1¹ k.p.c., art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.), „ o ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy” (art. 477^{1a} k.p.c.).

Przeprowadzona prezentacja ma jeden cel. Chodzi o wykazanie, że prawodawca za pomocą rodzajowego określenia „ustalenia” limituje stosowanie określonych rozwiązań procesowych. Zważywszy na tę intencję, systemowo niepoprawne jest nadawanie wymienionym zwrotom znaczenia odbiegającego od ich językowego znaczenia i tym samym rozszerzenia stosowania wybranej instytucji procesowej na inne przypadki. Działanie tego rodzaju burzy „strukturalny ład”, który stanowi fundament regulacji zawartej w Kodeksie postępowania cywilnego. Koncentrując uwagę na przepisach dotyczących spraw pracowniczych, należy podkreślić, że z ogólnej formuły zawartej w art. 189 k.p.c. wynika dopuszczalność dochodzenia ustalenia nie tylko bytu stosunku prawnego, ale również jego treści oraz sposobu zakończenia. Przepisy szczególne odwołują się jednak do formuły „istnienia stosunku pracy”. Powstaje zatem pytanie, jak na gruncie art. 47 § 2 pkt 1 lit a k.p.c. (odnoszącego się do składu sądu), art. 63¹ k.p.c. (dotyczącego uprawnienia inspektora pracy), art. 461 § 2 k.p.c. (określającego właściwość rzeczową sądu rejonowego), art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c. (definiującego sprawy z zakresu prawa pracy) należy rozumieć określenie „sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy”, a przede wszystkim - zważywszy na treść postawionego przez Sąd Okręgowy pytania - czy instytucje wymienione w tych przepisach można rozciągnąć również na inne ustalenia, czyli takie, w których status stosunku pracy nie jest kontestowany, sporne są natomiast warunki zatrudnienia lub sposób jego zakończenia. Pewne jest, zważywszy na zakaz wykładni homonimicznej, że omawiane pojęcie powinno mieć jedno znaczenie dla wszystkich wymienionych przypadków. Mając natomiast na uwadze znaczenie wyliczonych konstrukcji prawnych (odnoszących się do składu i jego właściwości, a także dopuszczalności inicjowania sporu), nie sposób posłużyć się wykładnią rozszerzającą, to jest taką, która wychodzi poza językowe znaczenie określenia „istnienie stosunku pracy”.

Sumą dotychczas przedstawionych racji jest teza o zawężającym postrzeganiu legitymacji inspektora pracy do wytaczania powództw „ustaleniowych”. Warsztat prawniczy wymaga jednak przyjrzenia się przeciwnym motywom. Językowe postrzeganie zwrotu „ustalenie istnienia stosunku pracy” sprawia, że sprawy o inne ustalenia nie będą podlegały szczególnym normom ukierunkowanym na pracownika. W rezultacie, powództwo o ustalenie treści stosunku pracy, czy sposobu jego zakończenia będzie rozpoznawane przez sąd w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.) i niekoniecznie w pierwszej instancji przez sąd rejonowy, a sprawa taka będzie mogła zostać zakwalifikowana jako sprawa z zakresu prawa pracy przez zastosowanie art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. (co sprawia, że wyróżnienie kategorii z art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c. staje się problematyczne, jeśli nie zbyteczne) – wątpliwości w tym zakresie były podnoszone w literaturze wielokrotnie, zob. K.W. Baran, *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996, s. 33 i n.

Wskazane konsekwencje stały się podłożem, które skłania do sięgnięcia po argument *a maiori ad minus*. Sprowadza się on do wniosku, że skoro przepis ma zastosowanie do powództwa ustalającego istnienie stosunku pracy, to tym bardziej skierowany jest do powództw „mniejszych”, dotyczących tylko niektórych elementów zobowiązania pracowniczego (tak początkowo J. Iwulski w: Nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego ze szczególnym uwzględnieniem sprawa z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (bez problematyki dotyczącej kasacji), *Przeгляд Sądowy* 1996 nr 9, s. 50; zob. również komentarz do art. 461 k.p.c., teza 8, w: K. Antonów (red.), A. Jabłoński (red.), B. Suchacki, J. Witkowski, *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2014 – w tej publikacji wydaje się jednak, że Autorzy komentując art. 63¹ k.p.c. opowiadając się za ścisłą wykładnią zwrotu „istnienie stosunku pracy – zob. teza 3 do art. 462). Niezależnie od tego rodzaju wniosku, w literaturze przedmiotu prezentowane są stanowiska odwołujące się do argumentów celowościowych. Wskazują one na potrzebę i zasadność wyposażenia inspektora pracy w prawo wytaczania powództw o ustalenie kwestii innych niż istnienie stosunku pracy (tak: K.W. Baran,

Organizacyjno-procesowe aspekty nowelizacji ustawodawstwa pracy z 2 lutego 1996 r., PiZS 1996 nr 7, s. 45).

Odnosząc się do przywołanych głosów trzeba rozważyć czy wnioskowanie prawnicze *a maiori a fortiori* lub racje funkcjonalne stanowią wystarczającą podstawę do odstąpienia od konkluzji płynących z interpretacji językowej i systemowej. W ocenie Sądu Najwyższego teza ta jest fałszywa. Kategoria wnioskowań prawnych nie należy do reguł wykładni *sensu stricto*. Oznacza to, że trzeba do nich podchodzić ostrożnie i korzystać z nich tylko w razie pewności, że danemu pojęciu istotnie przypisano status „większego”, a tym samym norma obejmuje też przypadki „mniejsze”. W przypadku powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy pewności takiej nie ma. Termin ten niekoniecznie stanowi zbiór obejmujący również powództwa o ustalenie treści stosunku pracy i sposobu jego zakończenia. Upewnia w tym przekonaniu argument systemowy. Była już o tym mowa, że ustawodawca w Kodeksie postępowania cywilnego limituje zastosowanie danych instytucji. Posługuje się przy tym wzorcem rodzajowym. W stosunku do zbioru „ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa” (art. 189 k.p.c.) doprecyzowuje, że określona konstrukcja prawna będzie miała zastosowanie, jednak tylko do spraw o ustalenie rodzajowo określone. Model ten stanowi projekcję myślenia, które wyklucza posługiwanie się wnioskowaniem „z większego na mniejsze”. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że „ustalenie istnienia stosunku pracy” w ujęciu limitacji rodzajowej nie obejmuje ustaleń innych praw (stosunków prawnych). Stanowią one wprawdzie desygnaty objęte art. 189 k.p.c., nie mieszczą się jednak w zakresie przedmiotowym art. 63¹ k.p.c. Wyjaśnia to, że *argumentum a maiori ad minus* jest w tym przypadku nieadekwatny. Na zakończenie tego wątku, nie sposób przemilczeć, że postulaty znajdujące źródło w racjach funkcjonalnych pozwalają na zignorowanie konkluzji językowych i systemowych tylko w wypadkach wyjątkowych (zob. uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1). Ograniczenie uprawnienia inspektora pracy do wytaczania, bez zgody pracownika, tylko powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy nie prowadzi do niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji, za rozszerzeniem roli inspektora pracy nie przemawiają również szczególnie ważne racje prawne,

społeczne, ekonomiczne lub moralne. Znaczy to tyle, że w tym wypadku argument funkcjonalny ma wyłącznie znaczenie „życzeniowe” lub polega na ocenie prawa, co nie przekłada się na jego stosowanie.

Na zakończenie należy jeszcze nawiązać do poglądów przedstawianych w piśmiennictwie. Wbrew temu co sugeruje Sąd Okręgowy w literaturze przedmiotu dominuje tendencja do ścisłego rozumienia określenia „ustalenie istnienia stosunku pracy”. Wskazuje się, że zwrot ten nie obejmuje powództw o ustalenie nieistnienia stosunku pracy (zob. P. Wąż, Ustalenie istnienia stosunku pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 2008 nr 3, s. 32). Zapatrywanie to jest widoczne na gruncie art. 47 § 2 pkt 1 lit a k.p.c. (M. Mędrala, Kumulacja przedmiotowa roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy rozpatrywanych w różnych składach sądowych, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 2011, s. 439; M. Nawrocki, Skład sądu w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacji art. 47 k.p.c., MPP 2009, nr 2, s. 75).

Przedmiotowy zakres powództwa inspektora pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy (wytaczanego na podstawie art. 63¹ k.p.c.) najpełniej został omówiony przez J. Iwulskiego (Udział inspektora pracy w postępowaniu o ustalenie istnienia stosunku pracy, PiZS 1998 nr 9, s. 26) i ostatnio J. Jankowiaka - Desygnat określenia: „istnienie stosunku pracy” w rozumieniu art. 63¹ k.p.c. (w części odnoszącej się do wytoczenia powództwa przez inspektora PIP), PiZS 2019 nr 6, s. 32 i n. Autorzy ci zgodnie wykluczyli, że inspektor pracy ma uprawnienie do wytoczenia powództwa innego niż o ustalenie istnienia stosunku pracy (a zatem ustalenia treści stosunku pracy i sposobu jego ustania). W rozbudowanych rozważaniach podkreślili, że inspektorowi pracy przyznano legitymację procesową, a nie materialnoprawną, w rezultacie art. 63¹ k.p.c. z tego powodu ma właściwości przepisu szczególnego i nie podlega wykładni rozszerzającej. Zakaz ten uniemożliwia uznanie, że pojęcie „istnienie stosunku pracy” obejmuje powództwa o ustalenie treści umowy o pracę i sposobu ustania zatrudnienia. Istotny w tym rozumowaniu jest również argument podmiotowy. Kieruje on uwagę na limitowany sposób aktywności inspektora pracy w postępowaniu cywilnym. W myśl tego spojrzenia zdanie pierwsze art. 63¹ k.p.c. należy odczytywać w konfrontacji z jego zdaniem drugim, a także 465 § 1 k.p.c. Z zestawienia tych przepisów

jednoznacznie wynika, że inspektor pracy ma uprawnienie do samodzielnego wytaczania powództwa tylko w sprawach „o ustalenie istnienia stosunku pracy”, a do już wytoczonych może wstąpić tylko za zgodą pracownika, natomiast w innych kategoriach spraw z zakresu prawa pracy (a zatem też o inne ustalenie) inspektor pracy może być tylko pełnomocnikiem pracownika. Stanowisko to można uznać za utrwalone w literaturze przedmiotu (zob. W. Sanetra, W sprawie spraw z zakresu prawa pracy, w: Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego, red. Z. Kubota, Warszawa 2011, s. 214-215; S. Koczur, Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 2003-2004, s. 279; A. Machnikowska, System Prawa Pracy, Tom VI, Procesowe Prawo Pracy, red. K.W. Barana, Warszawa 2016, s. 497-499; B. Bury, w: B. Bury, M. Nawrocki, Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy, Kraków 2019, s. 144).

Sąd Najwyższy mając na uwadze przedstawione motywy językowe, systemowe i historyczne, biorąc pod uwagę przeważające stanowisko doktryny prawa pracy, uznał za trafne podjęcie uchwały w treści zaprezentowanej w sentencji.