

Wyrok z dnia 28 lipca 1999 r.

I PKN 683/98

Pracownik nie ma interesu prawnego w sprawie wytoczonej przeciwko jednemu pracodawcy w ustaleniu, że łączy go stosunek pracy z innym pracodawcą (art. 189 KPC).

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie: SN Barbara Wagner, SA Katarzyna Gonera

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 lipca 1999 r. sprawy z powództwa Wiesławy P. przeciwko Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w K. o ustalenie stosunku pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej i powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 29 maja 1998 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił rewizję powódki od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kielcach z dnia 24 czerwca 1996 r. [...];
o d d a l i ł kasację powódki.

U z a s a d n i e n i e

Wiesława P. wystąpiła z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, wyrównanie dodatku służbowego i jednorazowego dodatku za 1995 r. oraz odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy. Powódka w toku postępowania różnorodnie określała stronę pozwaną, a tym samym także żądanie w zakresie ustalenia strony stosunku pracy. W pozwie wskazała jako pozwanego mgr Marka G. - Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w K. Następnie określała stronę pozwaną jako Wojewódzki Urząd Pracy w K. W końcu już w kasacji twierdzi, że jej pracodawcą jest Skarb Państwa - Wojewódzki Urząd Pracy reprezentowany przez Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w K.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kielcach, wyrokiem z dnia 24 czerwca 1996 r. [...], oddalił powództwo i nie obciążył powódki kosztami procesu. Sąd ustalił, że po-

wódka była mianowanym pracownikiem Rejonowego Urzędu Pracy w M. od 1 stycznia 1993 r. do 31 stycznia 1996 r. Do 31 października 1995 r. zajmowała stanowisko kierownika tego Urzędu. W wyniku dwukrotnej oceny kwalifikacyjnej w 1995 r. powódka uzyskała ocenę „mierną”. Przełożeni mieli do jej pracy zastrzeżenia i dlatego po ustaleniu, że jej wynagrodzenie mieści się w tabeli zaszeregowania nie przyznali jej podwyżek płacy w lipcu i październiku 1995 r. Pismem z dnia 11 września 1995 r. powódka zawiadomiła Wojewódzki Urząd Pracy w K., iż z dniem 31 października 1995 r. rezygnuje z funkcji kierownika Rejonowego Urzędu Pracy w M. Rezygnacja została przyjęta i zawiadomiono powódkę, że potraktowano jej pismo jako wypowiedzenie umowy o pracę i po upływie ustawowego okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 stycznia 1996 r. umowa o pracę zostanie rozwiązana. Pismem z 6 października 1995 r. powódka zwróciła się o zwolnienie jej z pełnienia obowiązków służbowych w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na co pracodawca wyraził zgodę. Wystąpiła także o dalsze zatrudnienie jej w Urzędzie. Odwołanie powódki do Krajowego Urzędu Pracy nie zostało uwzględnione. Po zakończeniu postępowania odwoławczego powódka wniosła w dniu 12 lutego 1996 r. pozew do Sądu po upływie 14 dniowego terminu, o którym mowa w art. 264 § 2 KP. Pracodawca w zawiadomieniu o przyjęciu rezygnacji i wypowiedzeniu stosunku pracy nie wskazał terminów dochodzenia roszczeń. Sąd Rejonowy uznał, że w lipcu i październiku 1995 r. nie była przeprowadzona obligatoryjna regulacja płac dla wszystkich pracowników Urzędu, a jedynie w ramach przyznaných środków na wynagrodzenia po wprowadzeniu nowych tabel miesięcznych wynagrodzeń. Powódkę w tych podwyżkach uznaniowych pominięto z uwagi na zastrzeżenia do jej pracy. Sąd uznał, że nie jest zasadne roszczenie o zasądzenie dodatku służbowego za okres od 1 kwietnia 1995 r., bowiem miał on charakter uznaniowy a jego wysokość uzależniona była od oceny pracownika i osiągniętych efektów w pracy. Roszczenie o wyrównanie jednorazowego dodatku za 1995 r. nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem powódka otrzymała taki dodatek w kwocie 38 zł, w wysokości ustalonej na jeden etat kalkulatoryjny, zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 3 października 1995 r. w sprawie dodatkowego zwiększenia wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na 1995 r. (Dz.U. Nr 115, poz. 558). Ustalenie dodatku w wyższej wysokości należało do swobodnej oceny pracodawcy w ramach prowadzonej polityki płacowej.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach, wyrokiem z dnia 4 grudnia 1996 r. oddalił rewizję powódki. W uzasadnieniu wyroku Sąd drugiej

instancji stwierdził, że przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.) określają w art. 13 przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, które w sprawie nie mają zastosowania. W przepisach tych nie jest uregulowana rezygnacja z pełnionej funkcji. Z tego względu, zdaniem Sądu drugiej instancji, strona pozwana prawidłowo potraktowała rezygnację powódki z zajmowanego stanowiska, jako wypowiedzenie stosunku pracy, o którym mowa w art. 15 tej ustawy. Treść pisma powódki z dnia 5 października 1993 r. wskazywała na to, że zgodziła się ona ze stanowiskiem pracodawcy, albowiem stosownie do art. 15¹ ustawy o pracownikach urzędów państwowych, urzędnik państwowy może być w okresie wypowiedzenia zwolniony z pełnienia obowiązków z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. O takie zwolnienie powódka wystąpiła, powołując się na obowiązujące przepisy. Stosownie do art. 38 tej ustawy, powódka wniosła odwołanie od decyzji w sprawie rozwiązania stosunku pracy do kierownika organu nadrzędnego nad pozwanym urzędem. Brak w tej sytuacji - zdaniem Sądu drugiej instancji - podstaw do uznania, iż łączący strony stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu i trwa nadal, a skarżącej przysługuje wynagrodzenie za czas gotowości do pracy po dniu 31 stycznia 1996 r. Ponadto, Sąd Wojewódzki uznał za zgodne z przepisami prawa stanowisko Sądu pierwszej instancji w zakresie wyrównania różnicy pomiędzy wynagrodzeniem należnym, a faktycznie otrzymywanym przez powódkę w okresie od 1 kwietnia 1995 r. do 31 stycznia 1996 r. Dodatek służbowy mający charakter uznaniowy mógł być przyznany wyłącznie po ocenie pracy dokonywanej przez przełożonego. Powódka nie może dochodzić roszczenia z tego tytułu. Wysokość wynagrodzenia powódki mieściła się w tzw. widełkach, przypisanych do kategorii zaszeregowania, przewidzianej dla zajmowanego przez nią stanowiska kierownika Urzędu. Skoro żaden przepis nie obligował do dokonania określonej podwyżki wynagrodzeń, a strona pozwana nie przyznała podwyżki w związku z negatywną oceną jej pracy, to powódka nie może domagać się wyrównania wynagrodzenia, bowiem brak jest unormowania dającego jej prawo podmiotowe do dochodzenia przyznania wynagrodzenia w określonej wysokości.

Od tego wyroku powódka wniosła kasację, w której zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 15 ustawy o pracownikach urzędów państwowych w sytuacji, gdy pracownik nie dokonał wypowiedzenia stosunku pracy i nie godził się na rozwiązanie stosunku pracy. Po-

nadto, wnosząca kasację zarzuciła naruszenie przepisów postępowania wskutek obrazy art. 213 § 1, art. 227, art. 231 w związku z art. 232 KPC przez przyjęcie, że pozwany mógł nie uwzględnić powódki w kolejnych regulacjach wysokości wynagrodzenia. Nadto zarzuciła naruszenie art. 244 § 1 i art. 299 KPC. Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego aktem mianowania z dnia 4 stycznia 1993 r. przez kierownika Wojewódzkiego Urzędu Pracy w K. oraz zasądzenie od pozwanego kwoty 15.650,00 zł z ustawowymi odsetkami w sposób sprecyzowany w pozwie i piśmie z dnia 4 grudnia 1996 r.

Wyrokiem z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 151/97 (wyrok już opublikowany w OSNAPiUS 1998 r. nr 8, poz. 235 oraz w Przeglądzie Sądowym 1998 r. nr 11-12, s. 183 z krytyczną glosą A. Dubowik) Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu Wojewódzkiego w części oddalającej rewizję powódki w zakresie dotyczącym żądania ustalenia istnienia stosunku pracy i roszczeń z tym związanych, przekazując sprawę do ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy wywiódł, że z ustaleń Sądów obu instancji wynika, że powódka została mianowana z dniem 1 stycznia 1993 r. na stanowisko kierownika Rejonowego Urzędu Pracy w M. Przed tą nominacją powódka była od 1 października 1983 r. pracownikiem mianowanym w Urzędzie Miasta i Gminy w M. na stanowisko radcy prawnego, a następnie od 27 listopada do 1 stycznia 1993 r. powierzono jej kierownictwo Biura Pracy Urzędu Rejonowego w M. Pismem z dnia 11 września 1995 r. powódka złożyła rezygnację z tej funkcji z dniem 31 października 1995 r. W piśmie tym jednocześnie wyraźnie oświadczyła, że nie rezygnuje z pracy w Rejonowym Urzędzie Pracy. W kolejnym piśmie z dnia 5 października 1995 r. skierowanym do dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy dodatkowo wyjaśniła, że rezygnację z funkcji złożyła po rozmowie z dyrektorem, w której usłyszała, że „musi odejść” ze stanowiska kierownika Rejonowego Urzędu Pracy. Jednakże w piśmie z dnia 28 września 1995 r. dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy potraktował niezgodnie z treścią pisma powódki jej rezygnację z zajmowanego stanowiska, jako wypowiedzenie umowy o pracę. W świadectwie pracy z dnia 31 stycznia 1996 r. wydanym przez Wojewódzki Urząd Pracy stwierdzono, że stosunek pracy z powódką został rozwiązany na skutek wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika. Prezes Krajowego Urzędu Pracy w piśmie z dnia 3 listopada 1995 r., odpowiadającym powódce na jej odwołanie, uznał rozwiązanie stosunku pracy z powódką za prawidłowe, wyjaśniając, że „przepisy ustawy z dnia 16 października 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.) nie przewidują rezygnacji z

funkcji przy jednoczesnym pozostawaniu w stosunku pracy w ramach mianowania”. Tego rodzaju ocena prawna strony pozwanej oraz organu nad nią przełożonego jest, zdaniem Sądu Najwyższego, błędna i sprzeczna w wolą pracownika mianowanego, wyrażoną na piśmie. Nietrafne było także stwierdzenie przez Sądy obu instancji, że strona pozwana prawidłowo potraktowała rezygnację powódki z funkcji kierownika Urzędu, jako wypowiedzenie stosunku pracy, o którym mowa w art. 15 ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Stanowiło to, zdaniem Sądu Najwyższego, naruszenie tego przepisu w sytuacji, gdy urzędnik państwowy takiego wypowiedzenia nie dokonał. Treść pisma powódki nie dawała żadnych podstaw do potraktowania go, jako wypowiedzenia stosunku pracy. Bezpodstawnie i błędnie zamieszczono też w świadectwie pracy stwierdzenie, że stosunek pracy z powódką został rozwiązany na skutek „wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika” pomimo, iż stron nie wiązała umowny stosunek pracy. Jeżeli w tej sytuacji pracodawca zamierzał rozwiązać stosunek pracy z urzędnikiem mianowanym, to mógł to uczynić tylko na podstawie właściwego przepisu ustawy. Zdaniem Sądu Najwyższego, treść nawiązanego na podstawie mianowania stosunku pracy urzędnika państwowego może ulegać zmianom w wypadkach określonych ustawą z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, a także zmiany takie mogą następować z inicjatywy pracownika lub pracodawcy albo w wyniku porozumienia stron stosunku pracy. Pismo powódki o rezygnacji z pełnionej funkcji powinno być zatem rozpatrywane tylko w kategoriach zmiany treści stosunku pracy, a nie jego rozwiązania. Pracodawca wadliwie ocenił pismo z dnia 11 września 1995 r. i postąpił wbrew zasadzie względnej stabilności stosunku pracy urzędnika mianowanego. Urzędnik państwowy mianowany nie jest pozbawiony prawa zgłaszania pracodawcy wniosków i propozycji w przedmiocie zmiany treści stosunku pracy, w tym przeniesienia do pracy na inne stanowisko w tym samym urzędzie państwowym (art. 10 ust. 2 tej ustawy), niezależnie od tego, iż takie uprawnienie zastrzeżono w ustawie dla kierownika urzędu. Sąd Najwyższy uznał kasację za nieuzasadnioną w zakresie zarzutów odnoszących się do roszczeń pieniężnych, poza żądaniem wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Sądy obu instancji dokonały prawidłowych ustaleń i trafnie oceniły w świetle wskazanych przepisów prawa bezzasadność roszczeń powódki o wyrównanie stawek wynagrodzenia zasadniczego i w odniesieniu do dodatku służbowego oraz funkcyjnego.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach, wyrokiem z dnia 29 maja 1998 r. [...] zmienił wyrok

Sądu Rejonowego w części dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy i ustalił, że nadal istnieje stosunek pracy między powódką, a Rejonowym Urzędem Pracy w M. Nadto Sąd zasądził na rzecz powódki od Wojewódzkiego Urzędu Pracy w K. kwoty po 571,20 zł za okres od 1 lutego 1996 r. do 1 lutego 1997 r. z odsetkami. Sąd oddalił „apelację” (powinno być rewizję) powódki w pozostałej części. Sąd drugiej instancji uznał, że zgodnie z „wytycznymi” Sądu Najwyższego należało uznać, że stosunek pracy nadal istnieje. Jednakże Sąd uznał, że „w sentencji wyroku wyraźnie określono, kto jest pracodawcą w tym stosunku pracy, aby uniknąć w przyszłości nieporozumień na tym tle”. Sąd drugiej instancji ocenił, że Rejonowy Urząd Pracy w M. był jednostką samodzielną w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników, a więc był pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP, także w stosunku do powódki. Wojewódzki Urząd Pracy w K. miał jedynie prawo mianowania pracowników na stanowiska kierownicze w Urzędach Rejonowych. W związku z tym powódka nie była nigdy pracownikiem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w K. Sąd drugiej instancji zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy na podstawie art. 81 § 1 KP. Sąd uznał jednak, że przyznanie tego wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy byłoby niesłuszne i dlatego zasądził je tylko za okres 12 miesięcy. Sąd przyjął za podstawę obliczenia tego świadczenia wynagrodzenie jakie powódka otrzymywała ostatnio (480 zł miesięcznie).

Od wyroku tego kasacje wniosły obie strony. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie, że stosunek pracy między powódką a Skarbem Państwa - Wojewódzkim Urzędem Pracy w K., nawiązany aktem mianowania z dnia 1 stycznia 1993 r. przez Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w K. nadal istnieje. Nadto wniosła o zasądzenie od Skarbu Państwa - Wojewódzkiego Urzędu Pracy w K. wynagrodzenia za czas gotowości do pracy od 1 lutego 1996 r. do 31 marca 1998 r. w kwotach od 1.210 do 2.000 zł oraz kwoty 3.450 zł jako wynagrodzenia za okres od 1 kwietnia 1995 r. do 31 stycznia 1996 r. Powódka zarzuciła naruszenia prawa materialnego, lecz we wstępnej części kasacji nie wskazała przepisów, które jej zdaniem zostały naruszone. Zarzuciła także naruszenie prawa procesowego, tj. art. 316 § 1, art. 382, art. 383, art. 477¹ KPC w związku z art. 328 § 2 KPC oraz art. 350 i 351 KPC w związku z art. 391 KPC. W uzasadnieniu kasacji powódka wywiodła, że art. 81 § 1 KP nie przewiduje żadnego ograniczenia w zakresie zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Nadto jej zdaniem, Sąd powinien obliczyć wynagrodzenie według otrzymywanego przez kierownika Rejonowego Urzędu Pracy w M.

Powódka wywiodła, że Sąd Wojewódzki błędnie ustalił, iż stosunek pracy łączy ją z Rejonowym Urzędem Pracy w M. Powódka wywodzi, że od dnia 1 stycznia 1993 r. Rejonowy Urząd Pracy stał się jej zakładem pracy w rozumieniu art. 3 KP, „co nie oznacza wcale, iż RUP był dla mnie pracodawcą, bo nie był i nie jest”.

Wojewódzki Urząd Pracy w K. w swojej kasacji zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i w efekcie niewłaściwe zastosowanie art. 3 KP, art. 81 § 1 KP oraz art. 67 KPC i art. 460 § 1 KPC. Zarzucił także naruszenie prawa procesowego, tj. art. 195 § 2, art. 213 § 1 i art. 229 oraz art. 232 KPC. Zdaniem strony pozwanej, powódka została mianowana na stanowisko kierownika Rejonowego Urzędu Pracy w M. przez Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Pracodawcą jej nie jest jednak ani Wojewódzki Urząd Pracy, ani Marek G. dyrektor Urzędu czy też Skarb Państwa reprezentowany przez Dyrektora, ale zgodnie z art. 3 KP Rejonowy Urząd Pracy w M.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja strony pozwanej jest zasadna, choć w istocie doszło przede wszystkim do naruszenia art. 189 KPC, co może być uwzględnione jako podstawa kasacji jedynie przez uznanie, że naruszenie tego przepisu zostało wskazane pośrednio, przez zarzut naruszenia art. 3 KP oraz art. 67 i 460 § 1 KPC. Podkreślenia wymaga, że Sąd Najwyższy jest związany podstawami kasacji (art. 393¹¹ KPC) i dlatego przy poprzednim rozpoznaniu sprawy w tej kwestii się nie wypowiedział. Wówczas bowiem Sąd Najwyższy rozpoznawał kasację powódki i analizował stan prawny dotyczący rozwiązania stosunku pracy. Obecnie przy rozpoznawaniu kasacji strony pozwanej, zarzuty dotyczą także kwestii bardziej ogólnych, a związanych z określeniem strony pozwanej, charakterem powództwa o ustalenie, sposobem jego rozstrzygnięcia i interesem prawnym w ustaleniu, a także problemem legitymacji biernej strony pozwanej i określeniem jaki podmiot prawny był pracodawcą powódki. W tym zakresie należy stwierdzić, że powódka została mianowana z dniem 1 stycznia 1993 r. na stanowisko kierownika Rejonowego Urzędu Pracy w M. Przed tą nominacją powódka była od 1 października 1983 r. pracownikiem mianowanym w Urzędzie Miasta i Gminy w M. na stanowisko radcy prawnego, a następnie od 27 listopada do 1 stycznia 1993 r. powierzono jej kierownictwo Biura Pracy Urzędu Rejonowego w M. Pomijając charakter czynności prawnej polegającej na „mianowaniu” na stanowisko kierownika Rejo-

wego Urzędu Pracy w M. (czy było to mianowanie - nawiązanie nowego stosunku pracy na podstawie mianowania; powołanie czy tylko wyznaczenie stanowiska służbowego) należy przede wszystkim stwierdzić, że czynność ta nie spowodowała nawiązania stosunku pracy między powódką a Wojewódzkim Urzędem Pracy w K. czy Skarbem Państwa - Wojewódzkim Urzędem Pracy w K. reprezentowanym przez jego dyrektora. Zgodnie bowiem z art. 3 KP pracodawcą (poprzednio zakładem pracy w znaczeniu podmiotowym) jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudnia pracowników. Dlatego też w sprawach z zakresu prawa pracy zdolność sądową i procesową mają także zakłady pracy (pracodawcy), choćby nie posiadały osobowości prawnej (art. 460 § 1 KPC). Sąd Najwyższy konsekwentnie w swoim orzecznictwie przyjmuje, że w sprawach z zakresu prawa pracy stroną procesową nie jest Skarb Państwa, lecz jednostka organizacyjna będąca pracodawcą - czyli zatrudniająca pracowników (por. postanowienie z dnia 12 marca 1976 r., I PZ 1/76, OSNCP 1976 r. z. 10, poz. 229; wyrok z dnia 9 września 1977 r., I PRN 115/77, OSNCP 1978 r. z. 10, poz. 177; uchwała z dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 47/77, OSPIKA 1979 r. z. 7-8, poz. 125; wyrok z dnia 19 kwietnia 1979 r. I PR 16/79, OSNCP 1979 r. z. 10 poz. 205; wyrok z dnia 3 czerwca 1988 r. II URN 102/88, OSNCP 1991 r. z. 1, poz. 7; uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993 r. z. 4, poz. 49; wyrok z dnia 21 grudnia 1992 r., I PRN 52/92, PiZS 1993 r. nr 5-6, s. 96; uchwała z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994 r. z. 6, poz. 123; wyrok z dnia 19 września 1996 r., I PRN 101/95, OSNAPIUS 1997 r. nr 7, poz. 112). Cechą pozwalającą uznać jednostkę organizacyjną, nie posiadającą osobowości prawnej, za pracodawcę jest odpowiednie wyodrębnienie organizacyjno-finansowe, a przede wszystkim zdolność do zatrudniania (zwalniania) pracowników. Słusznie w tej sytuacji Sąd drugiej instancji ocenił, że Rejonowy Urząd Pracy w M. był jednostką samodzielną w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników, a więc był pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP, także w stosunku do powódki. Wojewódzki Urząd Pracy w K. miał jedynie prawo „mianowania” pracowników na stanowiska kierownicze w Urzędach Rejonowych. W związku z tym powódka nie była nigdy pracownikiem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w K. W zakresie oceny, kto jest pracodawcą w strukturach urzędów pracy, Sąd Najwyższy wypowiedział się już w wyroku z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97 (OSNAPIUS 1998 r. nr 22, poz. 649), stwierdzając że pracodawcą dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy jest ten urząd, a nie Krajowy Urząd Pracy. Zasada taka dotyczy odpowiednio

także Rejonowych Urzędów Pracy, a więc pracodawcą jego kierownika jest ten Urząd, a nie Wojewódzki Urząd Pracy czy Skarb Państwa. W przypadku powódki jej sytuacja prawna jest jeszcze bardziej jednoznaczna. Powódka bowiem przed utworzeniem Rejonowych Urzędów Pracy była pracownikiem Biura Pracy Urzędu Rejonowego w M. Zgodnie z art. 63 ust. 2 ustawy z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz.U. Nr 106, poz. 457 ze zm.) pracownicy wojewódzkich i rejonowych biur pracy stali się pracownikami odpowiednio wojewódzkich i rejonowych urzędów pracy z dniem ich zorganizowania. Powódka jako pracownik rejonowego biura pracy w momencie zorganizowania Rejonowego Urzędu Pracy w M. stała się z mocy prawa (tego właśnie przepisu) pracownikiem Rejonowego Urzędu Pracy w M.

Sąd drugiej instancji wydał wyrok, w którym ustalił, że powódkę łączy stosunek pracy z Rejonowym Urzędem Pracy w M. Wyrok ten zapadł w sprawie, w której pozwanym był Wojewódzki Urząd Pracy, a więc jednostka organizacyjna (pracodawca), z którym powódka nie pozostawała w stosunku pracy. Rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji dotyczy więc podmiotu, który nie występował w sprawie jako strona, a przede wszystkim było to rozstrzygnięcie niezgodne z żądaniem, a wręcz rozstrzygnięcie wbrew temu żądaniu. Powódka bowiem konsekwentnie uważała, że z Rejonowym Urzędem Pracy w M. nie łączy jej stosunek pracy. Powództwo z art. 189 KPC polega na tym, że powód wskazuje w żądaniu, ustalenia jakiego stosunku prawnego żąda. Wskazuje więc nie tylko elementy przedmiotowe tego stosunku prawnego, ale też stronę z którą łączy go stosunek prawny. Rozstrzygnięcie takiego powództwa polega na ocenie czy wskazany w żądaniu stosunek prawny istnieje, w obu tych elementach. Nie jest więc rzeczą sądu ustalanie czy powoda łączy jakikolwiek stosunek prawny i z dowolnym podmiotem, lecz ustalenie czy stosunek prawny łączy powoda ze wskazanym podmiotem (pozwanym). Jeżeli więc sąd uzna, że wskazany stosunek prawny łączy powoda, ale z innym podmiotem niż określony w żądaniu, to powinien powództwo oddalić, a nie ustalać istnienie stosunku prawnego z podmiotem, który nie występował w sprawie jako pozwany. Pomijając już to, że podmiot taki nie byłby takim wyrokiem związany (powaga rzeczy osądzonej dotyczy tylko stron postępowania - art. 366 KPC), to przede wszystkim przy takim ustaleniu należy uznać, że podmiot występujący w sprawie jako pozwany nie jest biernie legitymowany. Legitymację tę ma bowiem podmiot, przeciwko któremu powód ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku prawnego. Interes taki występuje tylko w sprawie prze-

ciwko drugiej stronie stosunku prawnego, a nie przeciwko innemu podmiotowi (por. np. uchwała z dnia 25 stycznia 1995 r., III CZP 179/94, OSNC 1995 r. z. 5, poz. 76; uchwała z dnia 25 stycznia 1995 r., III CZP 176/94, OSNC 1995 r. z. 5, poz. 74). Inaczej mówiąc pracownik nie ma interesu prawnego w sprawie wytoczonej przeciwko jednemu podmiotowi (pracodawcy) w ustaleniu, że łączy go stosunek pracy z innym podmiotem (pracodawcą). Takie powództwo powinno być po prostu oddalone. Sąd drugiej instancji oceniając, że powódkę łączy stosunek pracy z Rejonowym Urzędem Pracy w M. powinien oddalić rewizję powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji oddalającego jej powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w K., skierowane przeciwko temu Wojewódzkiemu Urzędowi. Rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji nie może być także ocenione jako prawidłowe orzeczenie ponad żądanie pozwu (art. 390 § 1 KPC w brzmieniu sprzed nowelizacji tego Kodeksu). Sąd drugiej instancji orzekł bowiem nie tyle ponad żądanie, co wbrew żądaniu. Przede wszystkim jednak orzekł w ramach powództwa o ustalenie w sytuacji, gdy pozwany Wojewódzki Urząd Pracy nie był biernie legitymowany. Jak wyżej bowiem stwierdzono, powódka nie ma interesu prawnego w ustaleniu przeciwko temu podmiotowi, że łączy ją stosunek pracy z innym pracodawcą. Całkowicie błędne było zasądzenie przez Sąd drugiej instancji wynagrodzenia za czas gotowości do pracy od podmiotu, który w ogóle według oceny Sądu nie był pracodawcą powódki. Skoro bowiem pracodawcą był Rejonowy Urząd Pracy w M., to zasądzenie tego wynagrodzenia od Wojewódzkiego Urzędu Pracy w K. było oczywiście błędne (Wojewódzkiego Urzędu nie łączył z powódką stosunek pracy, a więc nie mógł być on zobowiązany do zapłaty wynagrodzenia za czas gotowości do pracy).

Z tych względów kasacja strony pozwanej okazała się zasadna, co oznacza równocześnie brak usprawiedliwionych podstaw kasacji powódki. Wobec tego Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹⁵ KPC zmienił zaskarżony wyrok i oddalił rewizję powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji oraz oddalił kasację powódki na podstawie art. 393¹² KPC.

=====