

Sygn. akt VI Pa 94/12

POSTANOWIENIE

Dnia 18 marca 2013 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Aleksandra Mitros

SSO Andrzej Stasiuk (spr.)

SSO Monika Miller - Młyńska

po rozpoznaniu dnia 18 marca 2013 roku w S.

na rozprawie

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w P.

o dopuszczenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie z dnia 17 lipca 2012 roku, wydane w sprawie o sygn. akt IX P 98/12

postanawia:

na podstawie przepisu art.390 §1 k.p.c. przedstawić do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości:

Czy sprawa, w której rozpoznaje się żądanie o dopuszczenie do pracy, przy braku równoczesnego żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, winna być rozpoznana w składzie jednego sędziego zgodnie z treścią przepisu art.47 §1 k.p.c.?

UZASADNIENIE

Przedstawione w pytaniu prawnym wątpliwości ujawniły się w następującym stanie faktycznym.

Powód J. D.wniósł pozew o ustalenie czy umowy na czas określony z okresu od 1 grudnia 2008 r. do 31 grudnia 2011 przekształciły się w umowę na czas nieokreślony oraz o przywrócenia go do pracy u pozwanego (...) Spółce Akcyjnej w P.. Uzasadniając zgłoszone żądanie wskazał, iż pozwany naruszył ustawę z dnia 1 lipca 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców zawierając z nim cztery umowy o pracę w tym trzy na czas określony łącznie od 1 marca 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Przyznał fakt zatrudnienia powoda na podstawie umów terminowych. Wskazał, iż ustawa antykryzysowa nie zawiera regulacji przewidującej, iż przekroczenie 24 miesięcznego limitu zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony skutkowałoby nawiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Nadto podkreślił także, iż powód znał intencje pozwanego co do charakteru zawartych umów o pracę. Sytuacja ekonomiczna pozwanego i nałożone na niego obowiązki w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia nie pozwalały zawrzeć z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony.

W toku postępowania powód zmodyfikował swoje roszczenie wskazując, że domaga się dopuszczenia do pracy oraz cofnął pozew w zakresie żądania ustalenia, że umowa na czas określony przekształciła się w umowę na czas nieokreślony.

Postanowieniem z dnia 22 lutego 2012 r. Sąd Rejonowy Szczecin Centrum w S., Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowania w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 17 lipca 2012 r. Sąd Rejonowy w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników uwzględnił powództwo, nakazując pozwanemu dopuścić powoda do pracy na poprzednich warunkach oraz nakazał pobrać od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w P.na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego Szczecin Centrum w S.kwotę 1.140 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Strony od dnia 1 grudnia 2008 r. łączył stosunek pracy na podstawie umowy na okres próbny do 28 lutego 2009 r. oraz umów o pracę na czas określony zawartych w dniach: 23 lutego 2009 r. na okres od 1 marca 2009 r. do 28 lutego 2010 r., 11 lutego 2010 r. na okres od 1 marca 2010 r. do 31 lipca 2011 r., 27 lipca 2011 r. na okres od 1 sierpnia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. W ramach tego stosunku powód świadczył pracę na stanowisku elektryka.

Zamiarem pozwanego przy zawieraniu umów z powodem było ich zawarcie na czas określony w treści tych umów.

Pismem złożonym u pozwanego w dniu 30 grudnia 2011 r. powód wskazał, że ostatnia z umów o pracę powinna zostać potraktowana jako zawarta na czas nieokreślony. Zwrócił się o dopuszczenie go do pracy oświadczając, że pozostaje w gotowości do jej świadczenia. Uzyskał wcześniej stanowisko Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” potwierdzające słuszność jego twierdzeń. Mimo tego pozwany w dniu 31 grudnia 2011 r. wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym stwierdził, że stosunek pracy łączący strony ustał w dniu 31 grudnia 2011 r. Pismem z 3 stycznia 2012 r. powód zgłosił pozwanemu gotowość do świadczenia pracy.

W oparciu o dokonane ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy uznał powództwo o dopuszczenie powoda do pracy za uzasadnione.

Na wstępie Sąd I instancji zauważył, że w analizowanej sprawie stan faktyczny był zasadniczo niesporny i ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych przez strony. Strona powodowa przyznała, że zamiarem pozwanego przy zawieraniu z powodem ostatniej umowy terminowej było zawarcie umowy o właśnie takim charakterze, a nie umowy na czas nieokreślony.

Przystępując do wyjaśnienia motywów swojego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w jego ocenie żądanie w zakresie dopuszczenia do pracy znajdowało podstawę prawną w przepisie art.22 §1 kodeksu pracy, zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Dokonując oceny prawnej zgłoszonego żądania Sąd I instancji jako właściwe ocenił sformułowanie przez powoda roszczenia jako powództwa o dopuszczenie do pracy. W tym zakresie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że wprawdzie najczęściej spotykaną w prawie pracy formą restytucji stosunku pracy jest przywrócenie do pracy w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Mogą jednak powstać również sytuacje, gdy pracodawca nie składa pracownikowi jednostronnego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, lecz na skutek błędnej oceny okoliczności faktycznych dochodzi do wniosku, że umowa o pracę przestała obowiązywać i w rezultacie odmawia pracownikowi dopuszczenia go do pracy. Sąd Rejonowy zauważył, że w odniesieniu do tego typu zdarzeń przepisy prawa pracy nie formułują *expressis verbis* żadnego bezpośredniego roszczenia, natomiast orzecznictwo i doktryna prawa pracy wskazują na roszczenie o dopuszczenie do pracy.

Oceniając zasadność tego żądania Sąd Rejonowy wskazał, że w dniu 22 sierpnia 2009 r. weszła w życie ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Zgodnie treścią art.13 ust.1 tej ustawy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust.1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony (ust.3). W myśl zaś art.35 ust.1 ustawy do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25⁽¹⁾ k.p. Do umów, o których mowa w ust.1, stosuje się przepisy art.13 (art. 35 ust. 2). Ten zaś przepis stanowi, że jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał, że ostatnia umowa o pracę łącząca strony podpisana została z naruszeniem art.13 ustawy antykryzysowej, co strona pozwana przyznała stwierdzając, iż został przekroczony okres 24 miesięcy trwania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony. Wskazał przy tym, że wprawdzie przepis art.13 ustawy antykryzysowej nie przewiduje żadnej sankcji z tytułu zawarcia umowy lub umów naruszających zawarte w nim zakazy, jednakże jednoznaczny i stanowczy zapis tego przepisu nie pozwala jednak uznać, że zamiarem ustawodawcy było pozostawienie bez konsekwencji naruszeń tej normy. Poszukując możliwych sankcji naruszenia tego przepisu w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, że brak jest możliwości stwierdzenia nieważności umów naruszających zakaz z art.13 ustawy antykryzysowej poprzez zastosowanie sankcji wynikających z art.18 §2 k.p.c. Sąd ten przyznał bowiem, że w analizowanym przypadku nie sposób uznać że postanowienie umowy określające czas jej obowiązywania w części przekraczającej 24 miesiące lub zawarcie kolejnej umowy na czas określony z oznaczeniem końcowej daty jej trwania przekraczającym ten termin były mniej korzystne dla pracownika, czego skutkiem byłoby skrócenie obowiązywania tych umów do przewidzianego prawem okresu 24 miesięcy. Wobec nieuregulowania tej kwestii w kodeksie pracy zdaniem Sądu Rejonowego sankcji należy zatem szukać stosownie do treści art.300 k.p. w przepisach kodeksu cywilnego. W tym zakresie uznał, że zastosowanie znajduje art.58 §3 k.c., przyznając jednocześnie, że nie sposób przyjąć, iż nieważna jest cała umowa na podstawie art.58 § 1 k.c., gdyż byłoby to sprzeczne z funkcją omawianego zakazu i naruszałoby interes podmiotu chronionego, czyli pracownika. Zasadne jest natomiast w ocenie Sądu I instancji uznanie - w oparciu o treść art.58 § 3 k.c. - że umowa jest nieważna jedynie w części zastrzegającej określony czas jej trwania.

Mając na uwadze cel ustawodawcy oraz okres trwania terminowego stosunku pracy w interesie pracownika Sąd Rejonowy uznał, iż zawarcie umowy z naruszeniem art.13 ustawy antykryzysowej jest równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Konsekwencją takiego ustalenia jest uznanie, iż stosunek pracy łączący strony trwa nadal, gdyż nie zaistniały okoliczności uzasadniające jego wygaśnięcie. Z tych przyczyn Sąd dopuścił powoda do pracy w zakładzie pozwanego.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku, zniesienie postępowania od daty modyfikacji powództwa i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości. Nadto wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Apelujący podniósł zarzut nieważności postępowania, wskazując na naruszenie art.47 §2 pkt.1 k.p.c., poprzez rozpoznanie sprawy w niewłaściwym składzie, tj. w składzie jednego sędziego i dwóch ławników zamiast w składzie jednego sędziego;

Dodatkowo apelujący zarzucił:

- naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, a mianowicie art. 130 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 19 § 2 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i niedokonanie zwrotu pozwu, pomimo że brakuje

formalne pozwu, w postaci braku wskazania wartości przedmiotu sporu nie zostały przez powoda usunięte w terminie wyznaczonym przez Sąd

- naruszenie przepisów prawa materialnego, mające wpływ na treść rozstrzygnięcia, w szczególności art.13 ust.1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego, poprzez jego błędną wykładnię, art.58 §1 k.c. w zw. z art.300 k.p., poprzez ich zastosowanie i uznanie, że zawarta pomiędzy stronami umowa jest nieważna w części zastrzegającej określony czas jej trwania, podczas gdy w sprawie nie występują okoliczności nie unormowane przepisami prawa pracy, art.25⁽¹⁾ k.p. poprzez jego niezastosowanie oraz art.22 §1 k.p. poprzez jego zastosowanie w skutek uznania, że pozwana ma obowiązek dopuszczenia powoda do świadczenia pracy w ramach trwającego pomiędzy stronami stosunku pracy nawiązanego umową z dnia 27 lipca 2011r., podczas gdy umowa ta rozwiązała się z mocy prawa w dniu 01 stycznia 2012r.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, m.in., że postępowanie przed Sądem Rejonowym dotknięte było od daty modyfikacji powództwa nieważnością z uwagi na wadliwy skład Sądu I instancji. Apelujący wskazał, że w jego ocenie, z uwagi na to, że sprawa o dopuszczenie do pracy nie jest żadną ze spraw wymienionych w art.47 §2 pkt.1 k.p.c., powinna ona zostać rozpoznana, na podstawie art.47 §1 k.p.c. w składzie jednego sędziego. Apelujący podkreślił, że skład ławniczy stanowi w obecnym stanie prawnym wyjątek od generalnej zasady rozpoznania spraw w składzie jednego sędziego, a zgodnie z podstawowymi zasadami wykładni przepisów prawa, wyjątek nie powinien być interpretowany rozszerzająco. Sprzeczność składu orzekającego z przepisami prawa stanowi postawę nieważności postępowania na podstawie art.379 pkt.4 k.p.c. (bez względu na to czy skład był bardziej czy mniej liczny od prawidłowego) i skutkuje koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i zniesienia postępowania w zakresie dotkniętym nieważnością (art.386 §2 k.p.c.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego w sprawie niniejszej powstało zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, które powinno być przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia, w trybie art.390 §1 k.p.c.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w niniejszym postępowaniu powód początkowo domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy oraz przywrócenia go do pracy, co bez żadnych wątpliwości uzasadniało rozpoznanie sprawy w składzie ławniczym (art.47 §2 pkt.1 k.p.c.). W toku postępowania powód ograniczył jednak swoje roszczenie wskazując, że domaga się wyłącznie dopuszczenia do pracy. Powód cofnął pozew w zakresie żądania ustalenia, że umowa na czas określony przekształciła się w umowę na czas nieokreślony, wobec czego Sąd Rejonowy umorzył postępowania w tym zakresie. Postępowanie po modyfikacji powództwa nadal toczyło się w składzie w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, w takim też składzie Sąd Rejonowy wydał w dniu 17 lipca 2012 r. wyrok uwzględniający powództwo, nakazując pozwanemu dopuścić powoda do pracy na poprzednich warunkach. Swoje rozstrzygnięcie Sąd I instancji oparł na ustaleniu, że stosunek pracy powoda trwa nadal, gdyż nie zaistniały okoliczności uzasadniające jego wygaśnięcie.

Rozpoznając apelację pozwanego (...)spółki akcyjnej w P.od powyższego wyroku Sąd Okręgowy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.powziął wątpliwość, co do składu sądu w jakim winno być rozpoznane powództwo pracownika, który domaga się wyłącznie dopuszczenia do pracy, nie wnosząc jednocześnie o ustalenie istnienia stosunku pracy, czy właściwy w pierwszej instancji jest skład jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, czy też skład jednoosobowy.

W ocenie Sądu Okręgowego możliwa jest interpretacja zakładająca, że do rozpoznania roszczenia o dopuszczenie do pracy w pierwszej instancji właściwy byłby sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Z drugiej strony istnieją doniosłe i uzasadnione przesłanki do uznania, iż do rozpoznania powództwa o dopuszczenie do pracy w pierwszej instancji właściwy jest sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego.

Zdaniem Sądu, wyjaśnienie powyższej wątpliwości ma zasadnicze znaczenie dla rozstrzyganej sprawy. Przyjęcie bowiem, że sąd w składzie wyznaczonym przez art.47 §2 pkt.1 lit.a k.p.c. nie jest uprawniony do orzekania w kwestii

roszczenia o dopuszczenie do pracy prowadziłyby do konkluzji, że postępowanie dotknięte jest nieważnością na podstawie art.379 pkt.4 k.p.c. W rozpoznawanej sprawie apelacja pozwanego pracodawcy została oparta na zarzucie nieważności postępowania, przy czym, nawet gdyby pozwany nie podniósł kwestii składu sądu niezgodnego z ustawą, Sąd drugiej instancji miałby obowiązek wziąć pod uwagę z urzędu nieważność postępowania (art.378 §1 k.p.c.).

Sąd Okręgowy na wstępie zwrócił uwagę, że obecnie zasadą jest, że w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej (art.47 §1 k.p.c.). Rodzaje spraw z zakresu prawa pracy i spraw ze stosunków rodzinnych, które są rozpoznawane w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników wyliczone zostały w art. 47 § 2 k.p.c. W zakresie prawa pracy są to sprawy o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane oraz o odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu (art.47 §2 pkt.1 k.p.c.).

Brzmienie art.47 § 1 i 2 k.p.c. stanowi przejaw tendencji do ograniczania udziału czynnika społecznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Kolejnym nowelizacjom, w tym ustawie z dnia 15 marca 2007 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 112, poz. 766), zmieniającej treść art. 47 k.p.c., towarzyszyło przekonanie, że istnieje potrzeba "zminimalizowania instytucji sądów ławniczych na rzecz sądownictwa zawodowego", wysoko kwalifikowanego. W uzasadnieniu przedmiotowego projektu nowelizacji, odnosząc się stricte do spraw z zakresu prawa pracy wskazano, że doświadczenie w tej dziedzinie prawa, które mają prezentować ławnicy przy rozpatrywaniu spraw, jest obecnie w zasadzie trudne do uzyskania, a pomoc ławnika przy rozstrzygnięciu konkretnej sprawy nieznacząca. Sąd zajmuje się bowiem ścisłą interpretacją skomplikowanych przepisów prawa pracy. Argumentowano, że skład ławniczy powinien rozpoznawać jedynie sprawy, w których ocena danego przypadku z punktu widzenia doświadczenia życiowego czy sprawiedliwości społecznej może okazać się przydatna. Tę kategorię spraw odzwierciedla właśnie obecny kształt art.47 § 2 pkt.1 lit. a, b, c k.p.c. (uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw - druk nr 639).

Biorąc pod uwagę intencje, które towarzyszyły ustawodawcy nowelizującemu przepisy odnoszące się do kwestii składu sądu, w tym art.47 k.p.c., wskazać należy, iż można przyjąć, że wykładnią przedmiotowego przepisu zasługującą na uwzględnienie powinna być wykładnia ścisła (zwążająca). Skoro bowiem ustawodawca poprzez kolejne zmiany przepisów postępowania cywilnego dąży do ograniczenia kategorii spraw rozpoznawanych z udziałem czynnika społecznego, to za niedopuszczalne należałoby uznać rozszerzenie kompetencji sądu orzekającego w składzie ławniczym na roszczenie nie wymienione wprost jako sprawa podlegająca rozpoznaniu w składzie ławniczym.

Mając na uwadze argumenty przemawiające za ścisłą wykładnią przepisu art.47 §2 pkt.1 k.p.c., Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że skoro roszczenie o dopuszczenie do pracy nie zostało wprost wymienione w tym przepisie (ani w innych przepisach szczególnych) prowadzić to może to do uzasadnionego wniosku, że właściwym do rozpoznania powództwa o dopuszczenie do pracy jest sąd w składzie jednego sędziego.

Z drugiej strony zwrócić należy uwagę na to, że chociaż treść art.47 k.p.c. wydaje się jednoznaczna i nie nastrożająca trudności interpretacyjnych, ponieważ przepis ten w jasny sposób określa skład sądu dla poszczególnych rodzajów spraw, to w analizowanym przypadku możliwa jest jednak również interpretacja zakładająca, że w przypadku zgłoszenia powództwa o dopuszczenie do pracy w pierwszej instancji właściwy jest sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników.

Uzasadniając takie stanowisko, za Sądem Najwyższym, zwrócić należy uwagę, że w analizowanym postępowaniu można również przyjąć punkt widzenia odwołujący się do obserwacji struktury wpływu spraw rozpoznawanych przez sądy pracy. Większość bowiem spraw rozpoznawanych przez sądy pracy to sprawy opisane w art.47 §2 pkt.1 lit. a k.p.c., czyli sprawy o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności

wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy. Skoro sprawy, dla których przepisy procesowe przewidują sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, stanowią większość wśród spraw rozpoznawanych przez sądy pracy, można przyjąć, że w sprawach z zakresu prawa pracy faktyczną zasadą odnoszącą się do składu sądu jest skład sądu z udziałem ławników (tak: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r. I PZP 8/08 OSNP 2009/17-18/219, Biul.SN 2009/3/19, M.P.Pr. 2009/9/481-48).

W tym kontekście podnieść należy, że najczęściej spotykaną w prawie pracy w orzecznictwie sądów formą restytucji stosunku pracy jest przywrócenie do pracy lub właśnie dopuszczenie do pracy. Roszczenie o przywrócenie do pracy zostało przy tym wprost wyartykułowane w przepisach kodeksu pracy (w regulacjach dotyczących uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę - art.45 k.p. lub w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia - art.50 k.p.), jak również zostało wymienione w art.47 §2 pkt.1 k.p.c. jako rozpoznawane w składzie ławniczym. Jednocześnie, przepisy kodeksu pracy nie wyjaśniają wprost jakie roszczenie przysługuje pracownikowi w sytuacji, gdy pracodawca nie składa pracownikowi jednostronnego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, lecz na skutek błędnej oceny okoliczności faktycznych dochodzi do wniosku, że umowa o pracę przestała obowiązywać (np. na skutek upływu czasu na jaki została zawarta) i w rezultacie odmawia pracownikowi dopuszczenia go do pracy. W odniesieniu do tego typu zdarzeń przepisy prawa pracy nie formułują *expressis verbis* żadnego bezpośredniego roszczenia. Roszczenie o dopuszczenie do pracy zostało jednak sformułowane w utrwalonej praktyce orzecniczej Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 523/97 (OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 51) Sąd Najwyższy uznał, że gdy pracodawca błędnie przyjmuje, iż umowa o pracę na czas określony uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na który była zawarta, pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy (por. też wyrok z dnia 24 marca 1958 r. ICO 4/58 OSNCK 1958/3/89, z dnia 10 września 1997 r., I PKN 233/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 355, z dnia 4 października 1994 r. IPRN 72/94 OSNP 1995/4/47, z dnia 13 stycznia 2005 r. II PK 113/04, z dnia 21 września 2011 r. IIPK 36/11 LEX 1108547). Sąd Najwyższy na gruncie przepisów kodeksu pracy stwierdził, że podstawą tego roszczenia jest art.22 §1 k.p. nakładający na pracodawcę obowiązek zatrudniania pracownika, co oznacza obowiązek faktycznego umożliwienia wykonywania przez niego pracy, czyli dopuszczenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 1994 r. IPRN 72/94 OSNP 1995/4/47, z dnia 10 września 1997 r., I PKN 233/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 355, z dnia 17 września 1997 r. I PKN 267/97 OSNP 1998/13/392, z dnia 28 października 1998 r. IIPK 361/98 OSNAPiUS 1999/23/750, z dnia 21 września 2011 r. IIPK 36/11 LEX 1108547).

Jednocześnie wskazać należy, że oba roszczenia („o przywrócenie do pracy” oraz „o dopuszczenie do pracy”) mają podobny cel. Celem, do którego zmierzają pracownicy formułując roszczenie o przywrócenie do pracy lub o dopuszczenie do pracy jest bowiem w obu przypadkach powrót pracownika do pracy, jaką wykonywał u pozwanego pracodawcy. Nadto, ustalenia konieczne do rozpoznania powództwa o dopuszczenie do pracy charakteryzują się podobnym ciężarem gatunkowym. Przesłanką roszczenia o dopuszczenie do pracy jest istnienie stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1997 r. I PKN 267/97 OSNP 1998/13/392, z dnia 26 listopada 2003 r. IIPK 490/02 OSNP 2004/20/353, z dnia 13 stycznia 2005 r. IIPK 113/04 OSNP 2005/16/244, OSP 2006/3/26, z 9 lutego 2012 r. IIPK 95/11 LEX nr 1107149, G.Prawna 2012/30/9). Natomiast roszczenie o przywrócenie do pracy dotyczy sytuacji, w której stosunek pracy już ustał (por. w tym względzie wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 października 1979 r., I PRN 117/79, OSNCP 1980 nr 3, poz. 61; z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94, OSNAPiUS 1995 nr 4, poz. 47; z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244; OSP 2006 nr 3, poz. 26, z glosą A. Drozda). Roszczenie o dopuszczenie do pracy wydaje się zatem roszczeniem równorzędnym z roszczeniem o przywrócenie do pracy, a zatem uzasadnionym wydaje się również pogląd, że powinno być ono rozpoznawane w analogicznym trybie jak roszczenie o przywrócenie do pracy, a zatem w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników.

Wniosek taki nasuwa się zwłaszcza w świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2011 r. wydanego w sprawie o sygn. akt II PK 36/11. W wyroku tym Sąd Najwyższy mimo, iż podzielił zarzuty pracodawcy, że w sprawie dopuszczono się obrazy art.56 §1 k.p. uwzględniając zgłoszone przez powódkę roszczenie o przywrócenie

do pracy, w sytuacji gdy powódce przysługiwało wyłącznie roszczenie o dopuszczenie do pracy uznał, że nie jest to wystarczająca przesłanka do uwzględnienia skargi kasacyjnej pozwanego pracodawcy. Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie Sąd Najwyższy wskazał, że w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, realizacja przez powódkę roszczenia o "dopuszczenie do pracy" w obecnym postępowaniu byłaby nadmiernie utrudniona, choćby z tego względu, iż od chwili zaprzestania świadczenia przez nią pracy (odmowy dopuszczenia powódki do wykonywania pracy przez pracodawcę) upłynął już znaczny okres (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61). Zdaniem Sądu Najwyższego, taka ścisła interpretacja przepisów krajowego prawa pracy (Kodeksu pracy) określających rodzaje roszczeń przysługujących pracownikom zgłaszającym chęć podjęcia pracy po upływie dłuższego okresu przerwy w jej faktycznym wykonywaniu, narusza wskazane wyżej reguły wykładni klauzuli 5 Porozumienia ramowego prezentowane w orzecznictwie wspólnotowym. Sąd Najwyższy podkreślił, że celem, do którego zmierzała powódka (zresztą występująca w obecnej sprawie bez pomocy fachowego pełnomocnika procesowego), formułując roszczenie "o przywrócenie do pracy" był jej powrót do pracy, jaką poprzednio wykonywała w pozwanym zakładzie pracy. Cel ten powódka zrealizowała właśnie dzięki wydaniu przez Sąd Okręgowy wyroku "przywracającego" ją do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, odpowiadającego jej oczekiwaniom. Sąd Najwyższy uznał zatem, że z punktu widzenia efektywności stosowania regulacji prawa wspólnotowego należy zatem uznać, iż niewłaściwe - w świetle przepisów Kodeksu pracy - sformułowanie przez powódkę roszczenia w przedmiocie zgłoszenia powrotu do wykonywania obowiązków służbowych (zgłoszenie w pozwie żądania "o przywrócenie do pracy" zamiast "o dopuszczenie do pracy") i uwzględnienie takiego żądania nie może prowadzić do odmowy udzielenia jej ochrony prawnej w sytuacji, gdy to pozwany pracodawca w sposób ewidentny naruszył regulacje wspólnotowe dotyczące zasad terminowego zatrudniania pracowników.

Przedstawiona wykładnia przepisów art.47 § 1 i 2 k.p.c. sprowadzająca się uznanie, iż w sprawie o dopuszczenie do pracy właściwym do jej rozpoznania w pierwszej instancji jest sąd w składzie ławniczym, jest wykładnią per analogiam u podstaw której leżą podobieństwa w charakterze i sposobie dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy z roszczeniami dopuszczenie do pracy oraz założenie, iż roszczenie o dopuszczenie do pracy mogło zostać pominięte przy konstruowaniu przez ustawodawcę treści art. 47 § 2 pkt.1 k.p.c. z tej tylko przyczyny, że nie zostało wprost wyartykułowane w kodeksie pracy.

W tym miejscu należy wskazać na potencjalną wadliwość takiego wniosku. Po pierwsze, bowiem, opiera się ono na założeniu, że zarówno w sprawie o przywrócenie do pracy jak i w sprawie o dopuszczenie do pracy każdorazowo spornym jest istnienie stosunku pracy. Tymczasem, w praktyce orzeczniczej rozpoznawane są roszczenia o dopuszczenie do pracy w sytuacji braku sporu co do istnienia pomiędzy stronami samego stosunku pracy, np.: w sytuacji sporu co do treści stosunku pracy (żądanie dopuszczenia do konkretnego rodzaju pracy) czy w sytuacji sporu co do posiadania przez pracownika przesłanek do wykonywania umówionej pracy (aktualne badania lekarskie), etc. Po drugie, istnieją inne roszczenia różne w swoim charakterze od roszczeń o przywrócenie do pracy – nie wymienione w treści przepisu art.47 § 2 pkt.1 k.p.c. - w ramach rozpoznawania których konieczne jest ustalenie istnienia stosunku pracy, np.: roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za pracę w sytuacji kwestionowania przez pozwanego istnienia stosunku pracy. W konsekwencji, skład sądu w sprawie o dopuszczenie do pracy - w sytuacji braku równoczesnego żądania ustalenia istnienia stosunku pracy – miałby zależeć w głównej mierze od stanowiska procesowego pozwanego. Taka interpretacja przepisów proceduralnych dotyczących składu sądu (mogąca skutkować nieważnością postępowania) wydaje się niedopuszczalna, co jest widoczne zwłaszcza w sytuacjach, w których dochodzi do wydania wyroku zaocznego, kiedy to brakować będzie stanowiska procesowego pozwanego co do podnoszonej przez powoda kwestii istnienia stosunku pracy.

Dodatkowo Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że przesłanką uzasadniającą roszczenie o dopuszczenie do pracy – w sytuacji sporu co do istnienia stosunku pracy - jest poczynienie przez Sąd ustaleń faktycznych odnośnie istnienia stosunku pracy. W tym miejscu podnieść należy, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy (którego w niniejszej sprawie ostatecznie nie było rozpoznawane) jest wprost wymienione w przepisie art. 47§ 2 k.p.c. co również mogłoby sugerować zasadność rozpoznania sprawy o dopuszczenie do pracy w trybie ławniczym. Z drugiej strony jednak wskazana powyżej przesłanka wydaje się wątpliwa. Sąd zwrócił bowiem uwagę, że wszystkie roszczenia z zakresu

prawa pracy wiążą się z koniecznością stwierdzenia, iż strony łączy/łączył stosunek pracy, np.: roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop i o zwrot niesłusznie dokonanego potrącenia z wynagrodzenia za pracę, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy), o wynagrodzenie. W przypadku gdy roszczenia te stanowią samoistną podstawę powództwa rozpoznawane są w składzie jednego sędziego, mimo, że ich zasadność uzależniona jest de facto od dokonania przez Sąd ustaleń faktycznych w zakresie istnienia, nawiązania, czy wygaśnięcia stosunku pracy. Roszczenia te rozpoznawane są w trybie ławniczym wyłącznie w sytuacji, gdy dochodzone są łącznie z dodatkowo zgłoszonymi roszczeniami o ustalenie, nawiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy, czy o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, a zatem z roszczeniami wprost wymienionymi w art.47 § 2 k.p.c..

Orzecznictwo Sądu Najwyższego, jak i doktryna prawnicza są zgodne bowiem co do tego, że gdy wśród roszczeń z zakresu prawa pracy, dochodzonych w jednym postępowaniu znajduje się choć jedno roszczenie, do rozpoznania którego w pierwszej instancji właściwy jest sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, sąd w takim samym składzie właściwy jest także do rozpoznania pozostałych roszczeń nawet w sytuacji gdyby do rozpatrzenia tych ostatnich właściwym byłby sąd w składzie jednego sędziego (tak uchwała SN z dnia 4 lutego 2009 r., II PZP 14/08, OSNP 2009, nr 17–18, poz. 218; uchwała SN z dnia 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, OSNP 2009, nr 17–18, poz. 219). W świetle przytoczonego wyżej poglądu nie budziło wątpliwości Sądu Okręgowego, że w przypadku, gdyby w niniejszej sprawie powód domagał się równocześnie ustalenia istnienia stosunku pracy oraz dopuszczenia do pracy, to do rozpoznania tych roszczeń w pierwszej instancji właściwy byłby sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Jednakże taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszym postępowaniu, powód domagał się bowiem wyłącznie dopuszczenia go do pracy.

Kwestia w jakim składzie winno być rozpoznane roszczenie pracownika o dopuszczenie do pracy, gdy jest jedynym żądaniem pozwu, tzn. w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, czy też w składzie jednego sędziego, nie była dotąd przedmiotem szerszych rozważań. Zarówno judykatura, jak i doktryna nie wskazała jednoznacznej ani zdecydowanej odpowiedzi na powyższe pytanie, odnosząc się jedynie tylko do wskazania, że w przypadku błędnego uznania przez zakład pracy, że stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu na jaki umowa została zawarta pracownik ma roszczenie o dopuszczenie do pracy (art.22 §1 k.p.c.) i o wynagrodzenie za czas gotowości do jej wykonywania (art.81 §1 k.p.c.).

Zagadnienie, które wyłoniło się w niniejszej sprawie, w ocenie Sądu Okręgowego, powinno zostać rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy, ponieważ takie rozstrzygnięcie jest niezbędne nie tylko do rozpoznania apelacji pozwanego i zakończenia przedmiotowego postępowania, ale również wskazywać będzie sposób rozstrzygnięcia w podobnych sprawach w przyszłości.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy w Szczecinie, na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. postanowił jak w sentencji postanowienia.