

**Wyrok z dnia 30 marca 1994 r.  
I PRN 8/94**

**Przepisu § 7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna (Dz. U. Nr 45, poz. 272), uzależniającego przewidziane w art. 177 § 3 k.p. przedłużenie do dnia porodu umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, od przepracowania przez pracownicę u pracodawcy 6 miesięcy, nie można stosować w oderwaniu od § 2 tego rozporządzenia, z którego treści jednoznacznie wynika, że § 7 nie ma zastosowania do pracownic zatrudnionych w ramach wszystkich stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna, a ma zastosowanie tylko do pracownic zatrudnionych w gospodarstwach domowych, a także - jeżeli pozostają we wspólności domowej z pracodawcą - zatrudnionych w indywidualnych gospodarstwach rolnych.**

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Antoni Filcek (sprawozdawca), SA: Kazimierz Jaśkowski.

Sąd Najwyższy przy udziale prokuratora Witolda Bryndy po rozpoznaniu w dniu 30 marca 1994 r. sprawy z powództwa Barbary M. przeciwko Franciszkowi Z. - właścicielowi sklepu warzywno-owocowego w Z., o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Sprawiedliwości od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 17 lutego 1993 r.,

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części zmieniającej wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zambrowie z dnia 18 grudnia 1992 r., [...] w zakresie zasądającym od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie w kwocie 2.197.000 zł (pkt 2 tegoż wyroku), a także uchylił wymieniony wyrok Sądu Rejonowego w tym przedmiocie i sprawę o wynagrodzenie przekazał Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Zambrowie do ponownego rozpoznania;

poza tym rewizję nadzwyczajną oddalił.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zambrowie wyrokiem z dnia 18 grudnia 1992 r., przywrócił powódkę Barbarę M. do pracy w sklepie warzywno-owocowym będącym własnością Franciszka Z. oraz zasądził na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy t.j. od dnia 1 listopada 1992 r., do dnia wyrokowania w kwocie 2.197.000 zł, pod warunkiem podjęcia pracy.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy zawartej na czas określony od 1 stycznia 1992 r. do 31 października 1992 r. Po upływie tego okresu pozwany nie przedłużył z powódką umowy o pracę na dalszy okres. Powódka w chwili rozwiązania umowy była w piątym miesiącu ciąży. W tej sytuacji Sąd Rejonowy uznał, że pozwany naruszył art. 177 § 3 k.p., zgodnie z którym umowa o pracę zawarta na czas określony, która ulegałaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Stąd też Sąd uwzględnił powództwo na podstawie art. 56 i 57 § 2 k.p.

Na skutek rewizji pozwanego sprawę rozpoznał Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku, który wyrokiem z dnia 17 lutego 1993 r. zmienił powyższy wyrok i powództwo oddalił.

Sąd Wojewódzki nie podzielił poglądu Sądu I instancji, iż pozwany naruszył art. 177 § 3 k.p., albowiem uznał, że w sprawie mają zastosowanie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna (Dz. U. Nr 45, poz. 272).

Zgodnie zaś z § 7 tegoż rozporządzenia tylko w sytuacji, jeżeli pracownica przepracowała u pracodawcy 6 miesięcy, zawarta z nią umowa o pracę na czas określony lub czas wykonywania określonej pracy, która ulegałaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, przedłuża się do dnia porodu.

Powódka zaś była zatrudniona u pozwanego tylko przez okres trzech miesięcy, a zatem brak jest podstaw do przyjęcia, iż umowa o pracę uległa przedłużeniu do dnia porodu.

Powyższy wyrok Sądu Wojewódzkiego zaskarżył rewizją nadzwyczajną Minister Sprawiedliwości zarzucając, że wyrok ten wydany został z rażącym naruszeniem prawa, w szczególności art. 177 § 3 k.p., art. 56 k.p. i art. 3 k.p., a także interesu Rzeczypospolitej Polskiej, oraz domagając się uchylecia zaskarżonego wyroku i oddalenia rewizji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zambrowie z dnia 18 grudnia 1992 r.

W uzasadnieniu rewizji nadzwyczajnej skarżący podniósł, że nie można podzielić poglądu Sądu Wojewódzkiego, iż w sprawie mają zastosowanie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada

1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna (Dz. U. Nr 45, poz. 272), gdyż jak wynika to z § 1 i 2 tegoż rozporządzenia ma ono zastosowanie do stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna, w gospodarstwach domowych oraz indywidualnych gospodarstwach rolnych.

Taka zaś sytuacja, zdaniem skarżącego nie miała miejsca w niniejszej sprawie, skoro - jak to wynika z akt sprawy - pozwany jako właściciel sklepu warzywno-owocowego prowadził działalność gospodarczą i zatrudniał pracowników. Prowadzenie przez pozwanego działalności gospodarczej pozwala na przyjęcie, iż prowadzony przez niego sklep był jednostką organizacyjną, która strukturalnie i finansowo była wydzielona z jego sfery osobistej i finansowej oraz stanowiła samodzielny podmiot stosunku pracy. Działalność tego sklepu była działalnością zarobkową, wyodrębnioną organizacyjnie oraz funkcjonalnie i dlatego nie może być utożsamiana z działalnością jego właściciela.

Założeniem zaś rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. było odmienne ukształtowanie sytuacji prawnej tych stosunków pracy, które nawiązane są w celu osobistej obsługi pracodawcy, od stosunków pracy nawiązanych w celu prowadzenia przez zatrudniającego działalności wytwórczej lub usługowej, obliczonej na uzyskiwanie dochodu. Sklep pozwanego był zatem zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. i do pracowników w nim zatrudnionych miały zastosowania przepisy kodeksu pracy, w tym także art. 177 § 3 k.p.

Dla potwierdzenia prawidłowości powyższych wywodów skarżący powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 6 sierpnia 1980 r., V PZP 12/78 (OSNCP 1980 z. 12 poz. 226), w którym uznano, że warsztat rzemieślniczy prowadzony przez osobę fizyczną na jej rachunek, w którym zatrudnia się pracowników, jest zakładem pracy w rozumieniu art. 186 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kwestia rozgraniczenia pojęcia zakładu pracy w rozumieniu art. 3 k.p., a osoby fizycznej zatrudniającej pracowników w rozumieniu art. 299 k.p. oraz przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna (Dz. U. Nr 45, poz. 272) należy do najtrudniejszych zagadnień prawa pracy wywołujących rozbieżne poglądy, czemu najpełniej dał wyraz Z. Hajn w monografii "Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego" opublikowanej w czasopiśmie "Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw

Socjalnych", zeszyt 4 z 1988 r. Dla potrzeb niniejszej sprawy nie zachodzi jednak potrzeba rozstrzygnięcia, czy podmiotem zatrudniającym powódkę był sklep należący do pozwanego jako odrębna jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników spełniająca przymioty zakładu pracy określonego w art. 3 k.p., czy też podmiotem zatrudniającym powódkę był pozwany jako osoba fizyczna, do której należał sklep, w którym powódka wykonywała umówioną pracę. W obu bowiem sytuacjach zastosowanie miał przepis art. 177 § 3 k.p. powołany przez Sąd Rejonowy jako podstawa wydanego wyroku.

Przepis ten stanowiący, że umowa o pracę zawarta z pracownicą na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu, nie uzależnia zawartego w nim uprawnienia od stażu pracy pracownicy. Takie ograniczenie wprowadzone zostało natomiast w § 7 powołanego wyżej rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna (zwanego dalej rozporządzeniem) uzależniającym uprawnienie objęte art. 177 § 3 k.p. od przepracowania przez pracownicę u pracodawcy 6 miesięcy. Sąd Wojewódzki stosując § 7 rozporządzenia poprzestał wyłącznie na tym przepisie, gdy tymczasem przepis ten musi być stosowany w powiązaniu z § 2 rozporządzenia, z którego wynika, że przepisy kodeksu pracy stosuje się z odstępstwami określonymi w dalszych przepisach rozporządzenia (a więc także w § 7) tylko do pracowników zatrudnionych przez osoby fizyczne w gospodarstwach domowych, a także w indywidualnych gospodarstwach rolnych, jeżeli pracownicy zatrudnieni w tych gospodarstwach pozostają we wspólności domowej z pracodawcą. Powódka natomiast zatrudniona była w sklepie warzywno-owocowym należącym do pozwanego, zatem § 7 rozporządzenia nie mógł mieć do niej zastosowania, a w rachubę wchodził art. 177 § 3 k.p. nie objęty przepisem § 1 ust. 1 rozporządzenia wyłączającym stosowanie niektórych, enumeratywnie w nim wymienionych, przepisów kodeksu pracy we wszystkich stosunkach pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna

Toteż zaskarżony wyrok Sądu Wojewódzkiego zapadł z rażącym naruszeniem powyższych przepisów, co uzasadnia uwzględnienie rewizji nadzwyczajnej, jednak nie w pełnym zakresie, a tylko w zakresie wynagrodzenia, co do którego wobec braku pełnych ustaleń nie można też było orzec merytorycznie, a trzeba było uchylić zarówno zaskarżone orzeczenie Sądu Wojewódzkiego, jak też poprzedzający je wyrok Sądu Rejonowego celem ponownego rozpoznania sprawy w tym zakresie przez Sąd Rejonowy.

Wbrew bowiem zarzutowi rewizji nadzwyczajnej zmiana przez Sąd Rewizyjny wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa o przywrócenie powódki do pracy nie naruszyły przepisu art. 56 k.p. i były prawnie uzasadnione, aczkolwiek z innych przyczyn niż przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku

Mianowicie skoro umowa o pracę z powódką uległa z mocy prawa przedłużeniu do dnia porodu, to stosunek pracy łączący strony trwał nadal i nie doszło do jego rozwiązania bez wypowiedzenia. Tylko zaś takie rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę dokonane z naruszeniem przepisów prawa uzasadniać mogło zastosowanie art. 56 i 57 k.p. przez przywrócenie powódki do pracy i zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Ponieważ zaś przedłużona z mocy art. 177 § 3 k.p. umowa o pracę z powódką nie została rozwiązana i stosunek pracy trwał nadal powódce przysługiwać mogło za czas niewykonywania pracy do dnia porodu określone w art. 81 § 1 k.p. roszczenie wynagrodzenie za gotowość do pracy w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania powódki, określonego stawką miesięczną lub godzinową, jeżeli tylko gotowa była do pracy, a doznała przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Pod kątem tego przepisu sprawa nie została ani co do zasady ani co do wysokości wynagrodzenia zbadana przez Sąd Rejonowy i dlatego w tym zakresie uchylony został także wyrok Sądu Rejonowego i sprawa przekazana temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy nie uznał, aby powódce obok roszczenia o wynagrodzenie z art. 81 § 1 k.p. przysługiwać mogło jakiegokolwiek roszczenie o pracę, gdyż przepisy prawa pracy takiego roszczenia w przedstawionym stanie faktycznym nie przewidują. Poza tym zaś z chwilą porodu umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu (art. 30 § 1 pkt 4 w zw. z art. 177 § 3 k.p.).

Jak wynika z oświadczenia pozwanego złożonego na rozprawie rewizyjnej przed Sądem Wojewódzkim (k. 44) potwierdzonego zaświadczeniem Urzędu Skarbowego w Z. (k. 42) pozwany z dniem 31 grudnia 1992 r. zlikwidował prowadzony sklep i przestał prowadzić działalność gospodarczą.

Nie skorzystał jednak z przewidzianej w art. 41<sup>1</sup> § 2 k.p. możliwości dwutygodniowego wypowiedzenia z tego powodu, przedłużonej z mocy prawa umowy o pracę z powódką, w błędnym przeświadczeniu, że umowa ta uległa rozwiązaniu 31 października 1992 r. Aczkolwiek po zlikwidowaniu sklepu powódce z braku obiektu, w którym mogłaby świadczyć pracę nie przysługiwało już roszczenie o wynagrodzenie z art. 81 § 1 k.p., to jednak skoro pozwany nie rozwiązał z nią umowy o pracę, uznać należy, że za

czas od likwidacji sklepu do dnia porodu powódce służy odszkodowanie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu z art. 81 § 1 k.p., które uzyskałaby, gdyby w tym czasie była gotowa do świadczenia pracy dla pozwanego (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 422 § 2 i art. 421 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Częściowemu uwzględnieniu rewizji nadzwyczajnej w świetle art. 421 § 2 k.p.c. nie stała na przeszkodzie okoliczność, że została ona wniesiona po upływie 6 miesięcy od dnia uprawomocnienia się zaskarżonego wyroku. Wyrok ten bowiem narusza rażąco nie tylko wskazane wyżej przepisy prawa materialnego, lecz także interes Rzeczypospolitej Polskiej. Godzi bowiem w prawnie uzasadniony interes pracownicy ciężarnej, który ustawodawca w prawie pracy otacza szczególną ochroną. Tę szczególną ochronę kobiet ciężarnych respektować winna także judykatura sądowa.

=====