

Sygn. akt III PZP 2/13

## UCHWAŁA

Dnia 5 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Halina Kuryło

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

Protokolant Halina Kurek

w sprawie z powództwa J. D.

przeciwko Zakładom Chemicznym "P." Spółce Akcyjnej w P.

o dopuszczenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 czerwca 2013 r.,

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

z dnia 18 marca 2013 r.,

"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.?"

podjął uchwałę:

**powództwo pracownika o dopuszczenie do pracy, dochodzone przeciwko pracodawcy negującemu istnienie stosunku pracy, sąd rozpoznaje w składzie określonym w art. 47 § 2 k.p.c.**

## UZASADNIENIE

Sformułowane w sentencji postanowienia Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 marca 2013 r. zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpoznawaniu apelacji strony pozwanej – w sprawie z powództwa J. D. przeciwko Zakładom Chemicznym P. S.A.– od wyroku wydanego w składzie jednego sędziego i dwóch ławników Sądu Rejonowego z dnia 17 lipca 2012 r., mocą którego Sąd Rejonowy nakazał pozwanemu pracodawcy dopuścić powoda do pracy na poprzednich warunkach.

W sprawie tej powód domagał się w pozwie: 1) ustalenia, że umowy o pracę na czas określony z okresu od 1 grudnia 2008 r. do 31 grudnia 2011 r. przekształciły się w umowę o pracę na czas nieokreślony, 2) nakazania przywrócenia go na dotychczasowe stanowisko pracy i wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W odpowiedzi na wezwanie Sądu nadesłał w dniu 14 lutego 2012 r. pismo procesowe, w którym zmodyfikował punkt drugi pozwu, wnosząc o dopuszczenie go do pracy. Po zakończeniu posiedzenia wyjaśniającego Sąd Rejonowy postanowieniem z dnia 22 lutego 2012 r. umorzył postępowanie „w zakresie roszczenia o ustalenie” uznając, że powód cofnął pozew w zakresie ustalenia, że umowy o pracę na czas określony przekształciły się w umowę o pracę na czas nieokreślony (mimo, że nie wynika to z pisma powoda, ani z protokołu posiedzenia wyjaśniającego). Uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego z dnia 17 lipca 2012 r. wskazuje, iż dopuszczenie powoda do pracy wynikało z konstatacji, że zawarcie terminowej umowy o pracę z naruszeniem art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców – jest równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Apelację od tego wyroku wywiódł pozwany, zarzucając m. in. nieważność postępowania ze względu na naruszenie art. 47 § 2 k.p.c. przez wydanie wyroku w „składzie ławniczym”, zamiast orzeczenia w składzie jednoosobowym. Rozpoznając apelację strony pozwanej od wskazanego wyżej wyroku Sądu Rejonowego, Sąd Okręgowy powziął poważne wątpliwości co do przedstawionego na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia

zagadnienia prawnego o treści określonej w postanowieniu z dnia 18 marca 2013 r. W uzasadnieniu wskazał, że zgodnie z art. 47 § 1 k.p.c. zasadę stanowi orzekanie w pierwszej instancji w składzie jednoosobowym, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Przy zastosowaniu ścisłej (zawężającej) wykładni przepisu art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. należałoby przyjąć, że przedmiotowa sprawa nie podlega rozpoznaniu w składzie ławniczym, gdyż roszczenie o dopuszczenie do pracy nie zostało wymienione w tym przepisie. Z drugiej strony, mając na uwadze uwagi podniesione w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., I PZP 8/08 – OSNP 2009/17-18/219, Sąd Okręgowy wskazał, że sprawy określone w przepisie art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. stanowią większość spraw rozpoznawanych przez sądy pracy, a zatem w sprawach z zakresu prawa pracy „faktyczną” zasadą odnoszącą się do składu sądu jest skład „ławniczy”. W tym kontekście podniósł, że najczęściej spotykaną w prawie pracy w orzecznictwie sądów formą restytucji stosunku pracy jest roszczenie o przywrócenie do pracy lub właśnie dopuszczenie do pracy. Drugie z wymienionych roszczeń stosowane jest w przypadku, gdy pracodawca nie składa pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, lecz dochodzi do wniosku, że uległ on rozwiązaniu. Zarówno roszczenie o przywrócenie do pracy, jak roszczenie o dopuszczenie do pracy mają podobny cel – powrót pracownika do pracy, jaką wykonywał u pozwanego pracodawcy. Przesłanką dopuszczenia do pracy jest ustalenie jego istnienia, co prowadzi do wniosku, że powództwo o dopuszczenie do pracy niesie równy ciężar gatunkowy z powództwem o przywrócenie do pracy i powinno być rozpoznane w analogicznym trybie jak sprawa o przywrócenie do pracy. Roszczenie o dopuszczenie do pracy mogło zostać pominięte przez ustawodawcę w treści art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. z tej przyczyny, że nie zostało wprost wyartykułowane w Kodeksie pracy. Niekiedy jednak, jak zauważa Sąd Okręgowy, roszczenie o dopuszczenie do pracy kierowane jest przy braku wątpliwości co do istnienia stosunku pracy, a jedynie sporu co do treści stosunku pracy (dopuszczenie do pracy określonego rodzaju), czy sporu co do przesłanek wykonywania umówionej pracy (badania lekarskie). Ponadto zdarzają się sytuacje, w których przesłanką dochodzenia określonego roszczenia (np. o wynagrodzenie) pozostaje uprzednie ustalenie, że strony łączył stosunek pracy. W konsekwencji skład sądu w sprawie o dopuszczenie do pracy –

w sytuacji braku równoczesnego żądania ustalenia istnienia stosunku pracy – miałyby zależeć w głównej mierze od stanowiska procesowego pozwanego, czego nie można zaakceptować. Z drugiej jednak strony wszystkie roszczenia w prawie pracy wiążą się z ustaleniem istnienia, że strony łączył lub łączy stosunek pracy (np. o ekwiwalent za niewykorzystany urlop). W przypadku, gdy roszczenia tego rodzaju stanowią samoistną podstawę powództwa, rozpoznawane są w składzie jednego sędziego, pomimo tego, że ich zasadność uzależniona jest od dokonania przez Sąd ustaleń faktycznych w zakresie istnienia, nawiązania, czy wygaśnięcia stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne dotyczy wykładni art. 47 § 1 i 2 k.p.c. w aspekcie zgodnego z ustawą składu sądu rozpoznającego sprawę o dopuszczenie do pracy, w kontekście jednej z przesłanek nieważności postępowania przewidzianej w art. 379 pkt 4 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2009 r., I UK 32/09, LEX nr 518060).

Począwszy od 28 lipca 2007 r. w sposób istotny zmodyfikowano treść art. 47 k.p.c., nadając § 1 tego artykułu następującą treść: w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególnie stanowi inaczej. Przepis ten, wprowadzony ustawą z dnia 15 marca 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 112, poz. 766), zmodyfikował również rozpoznanie spraw z zakresu prawa pracy, które przed wejściem w życie cytowanej ustawy podlegały rozpoznaniu przez sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. § 2 art. 47 zawarł normę, że w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy 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, a także sprawy dotyczące naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane, jak również – o odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Ponieważ sprawy wymienione w art. 47 § 2 k.p.c. stanowią około połowy spraw rozpoznawanych przez sądy pracy, dlatego odnośnie do trybu ich rozpoznawania nie byłoby zasadne określanie tych spraw jako wyjątku od reguły składu jednoosobowego. Skoro sprawy, dla których przepisy procesowe przewidują sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, stanowią przy tym sprawy o najbardziej istotnym znaczeniu dla stron stosunku pracy, można przyjąć, że w sprawach z zakresu prawa pracy funkcjonują dwie równorzędne zasady, odnoszące się do składu sądu. Sprawy pracownicze wymienione w art. 47 § 2 k.p. rozpoznawane są przez skład sądu z udziałem ławników, natomiast pozostałe sprawy pracownicze rozpoznaje sąd w składzie jednoosobowym. Prowadzi to do konkluzji, że przy interpretacji art. 47 § 2 k.p.c. nie powinno się stosować wykładni zawężającej, mogącej mieć zastosowanie do wyjątków od reguły.

Pytanie Sądu Okręgowego zmierza do ustalenia, czy sprawy o dopuszczenie do pracy rozpoznaje sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników.

Roszczenia o dopuszczenie do pracy, w sytuacji negowania przez pracodawcę istnienia stosunku pracy, nie zostało zawarte w Kodeksie pracy, ale zostało ukształtowane w judykaturze. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 1997 r., w sprawie I PKN 233/97, wyraził pogląd, że podstawą roszczenia o dopuszczenie do pracy może być art. 22 § 1 k.p., nakładający na pracodawcę obowiązek zatrudniania pracownika, co oznacza obowiązek faktycznego umożliwienia wykonywania przez niego pracy, czyli dopuszczenia do pracy (OSNP 1998/12/355, M.Prawn. 1998/8/319). Również w wyroku z dnia 4 października 2000 r., I PKN 65/00 Sąd Najwyższy zaakceptował takie powództwo, stwierdzając, że roszczenie o dopuszczenie do pracy nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem z uwagi na to, że pracownik przed siedmiu laty osiągnął wiek

emerytalny, gdyż oznaczałoby to naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek (OSNP 2002/9/212). Sąd Najwyższy uznał, że pracownik, który pozostaje w stosunku pracy, a tylko pracodawca mylnie uważa, że stosunek ten wyekspirował, ma roszczenie o dopuszczenie do pracy, wynikające z art. 22 § 1 k.p.

Zwrócić jednak należy uwagę, że desygnat „dopuszczenie do pracy” odnosi się do wielu różnych sytuacji. Przykładowo można wskazać na wyrok z dnia 9 grudnia 1977 r., III PRN 49/77, w którym Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że dopuszczenie do pracy pracownika dotkniętego schorzeniem samoistnym, które w danym dniu czyniło go niezdolnym do pracy, stanowi przyczynę zewnętrzną w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy z 23 stycznia 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadku przy pracy (OSP 1979/3/48). Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 15 grudnia 1999 r., III APa 27/99, wyraził pogląd, że udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego na czas trwania kadencji powoduje, że w przypadku jej skrócenia pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy, a w razie odmowy zatrudnienia, roszczenie o wynagrodzenie za cały czas niewykonywania pracy (OSA 2000/5/19).

Kodeks pracy jedynie w art. 237<sup>3</sup> § 1 i 2 zawiera sformułowanie „dopuszczenie do pracy” – stanowiąc, że „nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę”. Przepisy te dotyczą faktycznego dopuszczenia do wykonywania obowiązków pracowniczych - w sytuacji, gdy nie jest kwestionowane zawarcie oraz istnienie stosunku pracy. Sprawa taka nie była jednak przedmiotem rozpoznania przed Sądem Okręgowym, na kanwie której zostało przedstawione zagadnienie prawne.

Pojęcie „dopuszczenie do pracy” znaleźć też można w szeregu innych aktów prawnych np. w Konwencji (nr 123) dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do pracy pod ziemią w kopalniach – umowie międzynarodowej sporządzonej w Genewie 22 czerwca 1965 r. (Dz.U. 1970 nr 8 poz. 62), w Konwencji (nr 138) dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, sporządzonej w Genewie 26 czerwca 1973 r. (Dz.U. 1978 nr 12 poz. 53), w artykule 7 Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67), stanowiącym m.in., iż w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa dzieci i młodocianych do ochrony, Umawiające się Strony zobowiązują się ustalić, że wiek piętnastu lat będzie minimalnym wiekiem dopuszczenia do zatrudnienia, z zastrzeżeniem wyjątków wobec dzieci zatrudnionych przy określonych, lekkich pracach, nieszkodliwych dla ich zdrowia, moralności lub kształcenia.

Mając na względzie wieloznaczność desygnatu „dopuszczenie do pracy” oraz dążąc do udzielenia Sądowi pytającemu użytecznej odpowiedzi Sąd Najwyższy uznał, że należy odpowiedź na zagadnienie prawne ograniczyć do sytuacji, gdy roszczenie o dopuszczenie do pracy związane jest z negocjowaniem przez pozwanego pracodawcy istnienia stosunku pracy. Sytuacja taka wystąpiła bowiem w niniejszej sprawie. Poza podstawą prawną wskazaną przez Sąd pierwszej instancji, podobne sprawy mogą dotyczyć spraw związanych z subsumpcją art. 25<sup>1</sup> k.p. Przypomnieć też należy, iż 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 (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2009 r., II PZP 14/08 – OSNP 2009/17-18/218; a także uchwałę z dnia 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, OSNP 2009/17-18/219).

Konsekwencją nie zawarcia wprost w Kodeksie pracy roszczenia o dopuszczenie do pracy, w sytuacji kwestionowania istnienia stosunku pracy, może być występowanie przez pracowników z roszczeniami o przywrócenie do pracy.

Wydanie świadectwa pracy potraktowane zostaje jako decyzja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, pomimo np. przekształcenia *ex lege* umowy terminowej w umowę o pracę na czas nieokreślony. Z uwagi na ochronny charakter prawa pracy, rozpoznanie w składzie ławniczym sprawy o przywrócenie do pracy, którą sąd potraktuje jako *de facto* sprawę o dopuszczenie do pracy, nie powinno prowadzić do negatywnych skutków dla pracownika oraz do konkluzji rozpoznania takiej sprawy w niewłaściwym składzie. Również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2011 r. w sprawie II PK 36/115 nie stwierdził nieważności postępowania w sytuacji rozpoznania w „składzie ławniczym” roszczenia o dopuszczenie do pracy (wadliwie rozpoznanej jako powództwo o przywrócenie do pracy), uznając, że niewłaściwe - w świetle przepisów Kodeksu pracy - sformułowanie przez powoda 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.

Podkreślić należy, iż istotą analizowanej sprawy o dopuszczenie do pracy jest ustalenie istnienia stosunku pracy. Umorzenie przez Sąd pierwszej instancji sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy (*nota bene* bez wyraźnego wniosku powoda), mogłoby zostać uznane za nienaruszające art. 469 k.p.c. oraz art. 203 § 4 k.p.c. jedynie przy konstatacji, iż roszczenie o dopuszczenie do pracy implikuje obligatoryjną ocenę takiego roszczenia i w tym aspekcie je pochłania.

Ponieważ immanentną częścią procesu o dopuszczenie do pracy jest ustalenie istnienia stosunku pracy, konsekwencją którego staje się uwzględnienie powództwa - należy uznać, powództwo takie jest wprost wymienione w art. 47 § 2 pkt 1 k.p. Ponadto podzielając, akceptowany w judykaturze pogląd, że podstawą prawną takiego roszczenia może być art. 22 § 1 k.p. celowe jest przypomnienie treści tego przepisu, który *in extenso* stanowi, że 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.



„Nawiązanie stosunku pracy” wymienione jest *expressis verbis* w § 2 art. 47 k.p.c., precyzującym, że w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje m.in. sprawy o ustalenie istnienia oraz nawiązanie stosunku pracy. Wykładnia językowa przemawia więc za konstatacją, że sprawy o dopuszczenie do pracy rozpoznaje w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników.

Art. 47 § 2 pkt 1 k.p. obejmuje sprawy dotyczące nie tylko nawiązania stosunku pracy, ale także przywrócenia do pracy, wygaśnięcia stosunku pracy i roszczenia z nimi związane. Przepis ten wymienia także przywrócenie dotychczasowych warunków pracy, a więc nie tylko sprawy, których przedmiotem stało się zakończenie stosunku pracy, ale także te, w których doszło jedynie do zmiany warunków zatrudnienia (wypowiedzenia zmieniającego). Ponieważ kwestia dopuszczenia do pracy jest bardzo zbliżona do powództwa o przywrócenie do pracy i należy do spraw bardziej istotnych dla stosunku pracy niż przywrócenie dotychczasowych warunków zatrudnienia, również wykładnia funkcjonalna przemawia za rozpoznaniem takich spraw w „składzie ławniczym”.

Uzasadnienie rządowego projektu nowelizacji omawianych przepisów z 2007 r., zaakceptowane przez Sejm, wskazuje, iż celem pozostawienia rozpoznania w składzie z udziałem ławników kategorii spraw wymienionych w art. 47 § 2 pkt 1 k.p. był zamiar ich rozpoznania przez osoby z dużym doświadczeniem zawodowym i życiowym, z uwzględnieniem również „sprawiedliwości społecznej” (Sejm RP V kadencji, nr druku: 639). W tym kontekście składem sędziowskim z udziałem ławników objęte są sprawy o największej doniosłości społecznej, a więc związane z istnieniem, funkcjonowaniem stosunku pracy, jako najważniejszego źródła przychodów i podstawy egzystencji społeczeństwa. Wykładnia historyczna, autentyczna oraz aksjologiczna również uzasadniają rozpoznanie spraw o dopuszczenie do pracy w składzie sędziowskim z udziałem ławników.

Mając powyższe argumenty na względzie Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji uchwały.