

**Sygn. akt VI Pa 44/13**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2013 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.)
Sędziowie:	SSO Aleksandra Mitros SSO Anna Łączna
Protokolant:	sekr.sądowy Renata Kępińska

po rozpoznaniu w dniu 14 czerwca 2013 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Zakładom (...) spółce akcyjnej w P.

dopuszczenie do pracy, wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwane Zakłady (...) spółkę akcyjną w P. od wyroku Sądu Rejonowego S. C.w S. z dnia 21 listopada 2012 roku sygn. akt IX P 112/12

uchyla zaskarżony wyrok, znosi postępowanie w sprawie od dnia 8 listopada 2012 roku i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu S. C.w S. IX Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

### UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 9 stycznia 2012 r. M. K. domagał się ustalenia, że łączy go z pozwanymi Zakładami (...) Spółką Akcyjną w P. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz odszkodowania za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu swoich żądań powód wskazał, że z pozwaną spółką po zakończeniu okresu próbnego łączyły go cztery kolejne umowy o pracę zawierane na czas określony, z czego ostatnia na okres od 1 sierpnia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. Takie zachowanie pracodawcy narusza, zdaniem powoda, art. 13 ustawy antykrzysowej z dnia 1 lipca 2009 r., w myśl którego łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony nie może przekraczać 24 miesięcy. Tym samym ostatnia umowa o pracę na czas określony, zawarta w dniu 27 lipca 2011 r., przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony — na podstawie art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Na posiedzeniu wyjaśniającym po pouczeniu przez Przewodniczącego o przysługujących roszczeniach powód zmodyfikował żądanie pozwu wnosząc jedynie o dopuszczenie go do pracy i zasądzenie kwoty 2.550 zł tytułem wynagrodzenia za styczeń 2012 r. i kwoty 2.550 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2012 r.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, iż przepisy ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. wykluczyły stosowanie art. 25<sup>1</sup> k.p. do umów o pracę zawartych na czas określony. W okresie obowiązywania ustawy liczba umów terminowych mogła być więc dowolna. Pozwana przyznała, że w przypadku powoda nastąpiło przekroczenie 24 miesięcy zatrudnienia na czas określony, liczony od dnia 22 sierpnia 2009 r., lecz nie powoduje to automatycznego uznania zawartej umowy o pracę za bezterminową. Ustawa nie przewiduje bowiem przekształcenia z mocy prawa umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem 24-miesięcznego limitu w umowę o pracę na czas nieokreślony. Nadto pozwana podkreśliła, że powód po przekroczeniu limitu czasowego umów nie wystąpił do pracodawcy o uznanie umowy za bezterminową, co wskazuje na to, że godził się na obowiązywanie umowy na czas określony.

Wyrokiem z dnia 21 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy S. C.w S. IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał Zakładom (...) Spółce Akcyjnej w P., aby dopuściła powoda M. K. do pracy (pkt I), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.100 zł (pięć tysięcy sto złotych) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w następujący sposób: od kwoty 2.550 zł od dnia 11 lutego 2012 r. do dnia zapłaty; od kwoty 2.550 zł od dnia 11 marca 2012 r. do dnia zapłaty (pkt II), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt III), nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie kwotę 255 zł tytułem kosztów sądowych (pkt IV) oraz nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.550 zł (pkt V).

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

M. K. łączyły z Zakładami (...) S.A. w P. następujące umowy o pracę:

- umowa z dnia 17 grudnia 2007 r. zawarta na okres próbny od dnia 17 grudnia 2007 r. do dnia 16 marca 2008 r.
- umowa z dnia 19 marca 2008 r. zawarta na czas określony od dnia 17 marca 2008 r. do dnia 16 marca 2009 r.
- umowa o pracę z dnia 24 lutego 2009 r. zawarta na czas określony od dnia 17 marca 2009 r. do dnia 31 marca 2010 r.
- umowa o pracę z dnia 10 marca 2010 r. zawarta na czas określony od dnia 1 kwietnia 2010 r. do dnia 31 lipca 2011 r.
- umowa o pracę z dnia 28 lipca 2011 r. zawarta na czas określony od dnia 1 sierpnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r.

Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2.550 zł.

W okresie od 1 czerwca 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. w pozwanej spółce były przeprowadzane zwolnienia grupowe.

Z dniem 31 grudnia 2011 r. Zakłady (...) Spółka Akcyjna w P. uznała, że umowa o pracę powoda rozwiązała się z upływem czasu, na który została zawarta. Pracownik otrzymał świadectwo pracy i nie został dopuszczony do pracy po dniu 31 grudnia 2011 r. Powód zgłaszał gotowość do pracy.

Pracodawca miał świadomość, że dopuszcza się naruszenia przepisów ustawy z uwagi na przekroczenie 24 – miesięcznego okresu zawierania umów na czas określony wynikającego z przepisów prawa, jednak uznał, że ustawodawca nie przewidział żadnych sankcji za takie naruszenie.

Z uwagi na niedopuszczenie do pracy powód podjął zatrudnienie w innym podmiocie na podstawie umowy zlecenia z wynagrodzeniem niższym niż wynagrodzenie w pozwanej spółce. Powód był gotowy do natychmiastowego zakończenia umowy zlecenia w sytuacji, gdyby pozwana dopuściła go do pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie o dopuszczenie do pracy, oparte na treści art. 22 § 1 kodeksu pracy oraz roszczenie o wynagrodzenie za gotowość do pracy przewidziane w art. 81 § 1 k.p. okazały się zasadne.

Sąd I instancji zauważył, iż zgodnie z art. 22 § 1 kp 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. W myśl art. 81 § 1 kp pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

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 (Dz. U. Nr 125, poz. 1035), zwana dalej „ustawą antykryzysową”. 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<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy. Do umów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 13 (ust. 2).

Zdaniem Sądu I instancji w niniejszej sprawie bezspornym było, że ostatnia umowa o pracę łącząca strony podpisana została z naruszeniem art. 13 ustawy antykryzysowej, bowiem doszło do przekroczenia okresu 24 miesięcy trwania zatrudnienia na czas określony, wliczając okres trwania pierwszej umowy terminowej łączącej strony (w myśl art. 35 ust. 2 ustawy antykryzysowej).

Okres zatrudnienia na podstawie umów terminowych przekroczył w niniejszej sprawie 24 miesiące licząc również od dnia wejścia ustawy w życie z dniem 22 sierpnia 2009 r., bowiem już wtedy strony były związane pierwszą umową terminową, a w okresie obowiązywania ustawy (łącznie przez 28 miesięcy i 9 dni) zawierane były między stronami kolejne umowy o pracę na czas określony, a ostatnia z nich na okres do dnia 31 grudnia 2011r.

Pozwana kwestionując żądania powoda podkreślała, że ustawa antykryzysowa, wprowadzając zakaz zawierania umów na czas określony, których łączny okres przekracza 24 miesiące, nie wprowadziła jednocześnie żadnej sankcji za jego naruszenie, zaznaczając, że sankcją taką nie może z pewnością być uznanie bezterminowego charakteru zatrudnienia — na wzór regulacji przewidzianej w art. 25<sup>1</sup> k.p.

Sąd meriti wskazał jednak, że jakkolwiek ustawodawca faktycznie nie zawarł w samym omawianym akcie prawnym wprost sankcji za zawarcie umów terminowych przekraczających okres 24 miesięcy, sankcje takie ustawodawca przewidział jednak w przepisach kodeksu cywilnego. Do określenia sankcji za naruszenie art. 13 nie można bowiem posługiwać się jedynie wykładnią językową ograniczającą się tylko do tekstu ustawy z 1 lipca 2009 r. Konieczne jest zastosowanie również wykładni systemowej, odwołującej się do innych aktów prawnych. Zgodnie z art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami. Ustawa antykryzysowa normuje prawa i obowiązki określonych kategorii przedsiębiorców i ich pracowników, tym samym stanowiąc pragmatykę pracowniczą, do której - przez art. 5 k.p. - stosujemy kodeks pracy w kwestiach nieuregulowanych. Jako, że przepis art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej wskazuje, że do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25<sup>1</sup> k.p, kodeks pracy nie może określać więc sankcji związanych z naruszeniem zakazu ustawowego (nie licząc art. 18 § 2 k.p., który jednak w tej sytuacji nie znajdzie zastosowania). W konsekwencji należało więc, poprzez regulację art. 300 k.p., przejść do stosowania kodeksu cywilnego.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że najbardziej ogólną normą kodeksu cywilnego dotyczącą czynności prawnych niezgodnych z prawem, jest art. 58 § 1 k.c.. W doktrynie i orzecznictwie podkreśla się jednak, że art. 58 § 1 k.c., przewidujący całkowitą

nieważność czynności prawnej może być stosowany w stosunkach pracy ze szczególną ostrożnością zwłaszcza gdy pracownik faktycznie przystąpił do świadczenia pracy, a pracodawca przez jakiś czas korzystał z efektów tej pracy (tak m.in. A. M. w artykule K. ustawy antykryzysowej. Limity umów czasowych obowiązują (Służba Pracownicza 3/2012, str. 1). Należy zatem przyjąć, że umowa o pracę (rozumiana jako podstawa obowiązywania stosunku pracy) zawarta pod rządami ustawy antykryzysowej naruszająca 24-miesięczny limit czasowy pozostaje co do zasady ważną czynnością prawną. Zarazem trzeba jednak uwzględnić możliwość zastosowania art. 58 § 3 k.c., określającego częściową nieważność czynności prawnej – w tym przypadku nieważność uzgodnionej przez kontrahentów klauzuli terminu (konkretnie na podstawie art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Art. 58 k.c., jest jednak przepisem o charakterze ogólnym. Znajduje zastosowanie, o ile właściwy przepis nie przewiduje skutku czynności prawnej sprzecznej z prawem innego niż jej całkowita lub częściowa nieważność. Takim właściwym przepisem w odniesieniu do oceny skuteczności prawnej zastrzeżenia terminu w umowie jest art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c. Przepisy te mają odpowiednie zastosowanie - poprzez art. 300 k.p. - do stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego należy w związku z tym rozważyć skutki zastrzeżenia terminu w umowie o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem art. 13 ustawy antykryzysowej, na gruncie powołanych przepisów Kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., jeżeli skutki czynności prawnej mają ustać w oznaczonym terminie (a skutkiem upływu terminu umowy o pracę zawartej na czas określony jest ustanie stosunku pracy), w ocenie skuteczności zastrzeżenia takiego terminu stosuje się odpowiednio przepisy o warunku rozwiązującym. Wedle art. 94 k.c., warunek przeciwny ustawie uważa się za nie zastrzeżony, gdy jest rozwiązujący. Termin końcowy umowy o pracę zawartej na czas określony, gdy okres zatrudnienia przekracza 24 miesiące, jako sprzeczny z prawem (z art. 13 ustawy antykryzysowej) należy uważać zatem za nie zastrzeżony (art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Skoro tak, to nie może dojść do rozwiązania umowy o pracę, a w konsekwencji do ustania stosunku pracy w tym, od początku nieistniejącym prawnie, terminie. Umowa może być rozwiązana tylko w drodze jednej z czynności prawnych przewidzianych w art. 30 § 1 pkt 1 - 3 k.p. lub poprzez wygaśnięcie wskutek zdarzeń, z którymi prawo łączy taki skutek.

Sąd a quo wyjaśnił, że zawarcie zatem umowy (lub umów) o pracę w warunkach naruszenia zapisów art. 13 ustawy antykryzysowej, powoduje, że zastrzeżenie terminu końcowego w umowie o pracę na czas określony - choćby taki był zgodny zamiar stron - jest sprzeczne z prawem, tj. właśnie z art. 13. Pogląd ten został trafnie wyrażony przez K. B. w publikacji pt. Ogólna charakterystyka ustawodawstwa antykryzysowego na tle funkcji prawa pracy (Praca i Zabezpieczenie Społeczne 9/2009, str. 18), a następnie potwierdzony przez A. M. (Koniec ustawy antykryzysowej).

Sąd wskazał, że istotną wskazówkę interpretacyjną w tym zakresie dają również ogólne wymogi i standardy Unii Europejskiej określone w dyrektywie Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC). Zgodnie z klauzulą 5 („Środki zapobiegania nadużyciom”) załącznika tej dyrektywy, w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, państwa członkowskie zobowiązano do wprowadzenia w prawie krajowym, do wyboru, jednego lub więcej spośród następujących środków:

- a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;
- b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
- c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

Oznacza to, że ustawodawca w omawianej ustawie antykryzysowej zrezygnował czasowo ze środka wskazanego w ust. c) ww. klauzuli 5. (którego wyrazem jest art. 25 k.p.) na rzecz środka wskazanego w ust. b) klauzuli, określającego maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę na czas określony. Jak wskazano w Dyrektywie, państwa członkowskie, w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę, zobowiązane są do wprowadzenia w prawie krajowym, do wyboru, jednego lub więcej wymienionych w ust. a) do

c) środków. Doszło zatem do zastąpienia na pewien okres środka związanego z liczbą umów środkiem związanym z ich maksymalną długością, co nie może uchylać sankcji za naruszenie regulacji wprowadzonych celem zapobiegania nadużyciom wynikającym z nadmiernego korzystania przez pracodawców z terminowych umów o pracę.

Dyrektywy organów Wspólnot Europejskich nie mogą być bezpośrednio stosowane w stosunkach prawnych pomiędzy podmiotami niepublicznymi (nie będącymi emanacją państwa w szerokim jego rozumieniu). Niemniej dyrektywy określają cele do realizacji przez państwa członkowskie, które mają obowiązek realizować je w ramach własnego ustawodawstwa. W związku z tym nie jest celowe traktowanie art. 13 ustawy antykryzysowej w kategoriach przepisu pozbawionego sankcji (*lex imperfecta*). Rzeczpospolita Polska tworząc normy ograniczające dopuszczalność zawierania umów na czas określony, a jednocześnie nie formułując warunków uznania umowy za bezterminową działałaby wbrew celowi wyznaczonemu w cytowanej dyrektywie.

Na marginesie Sąd wskazał, że uznanie art. 13 ustawy antykryzysowej za normę sankcjonowaną znalazło poparcie także w doktrynie prawa pracy. Podkreślili to J. S. i M. Z. w publikacji *Regulacje antykryzysowe z zakresu prawa pracy* (Praca i Zabezpieczenie Społeczne 11/2009, str. 15-23), M. R. w opracowaniu *Umowy na czas określony w ustawie antykryzysowej* (Praca i Zabezpieczenie Społeczne 6/2010, str. 16-20), A. M. w artykule *K. ustawy antykryzysowej. Limity umów czasowych obowiązują* (Służba Pracownicza 3/2012, str. 1), M. F. i R. L. w pracy *Konsultacje i wyjaśnienia* (Praca i Zabezpieczenie Społeczne 9/2011, str. 41), czy K. W. B. w publikacji *pt. Ogólna charakterystyka ustawodawstwa antykryzysowego na tle funkcji prawa pracy* (Praca i Zabezpieczenie Społeczne 9/2009, str. 18).

Sąd I instancji uznał, że jego ocena nie mogła prowadzić do odmiennych wniosków co do sankcji za naruszenie art. 13 ustawy antykryzysowej sam fakt, że podstawowym celem ustawy było umożliwienie przedsiębiorcom podjęcia elastycznej reakcji na kryzys. Stanowiłoby to zbyt rozszerzoną wykładnię celowościową. Ustawodawca, uchylając stosowanie art. 25<sup>1</sup> k.p., dał przedsiębiorcom podstawę do zawierania umów o pracę na czas określony w ilości przekraczającej trzy z rzędu. Jednocześnie jednak ustawa wprowadziła normę gwarancyjną w postaci 24-miesięcznego limitu dla wszystkich umów łącznie po to, by wyeliminować nadużywanie korzystania z tego rodzaju umowy, a ograniczyć go jedynie do krótkotrwałej elastycznej reakcji pracodawcy na sytuację kryzysową. Przekroczenie limitu dwóch lat oznacza brak tej krótkotrwałości i domniemanie, że umowy na czas określony przestają być odpowiedzią na kryzys. Poza tym wspomniana już dyrektywa Rady 99/70/WE wskazała, że celem tego typu regulacji prawnych musi być również określenie sytuacji, w których umowę terminową należy uznać za bezterminową.

Sąd Rejonowy stwierdził, że nie stanowi również argumentu za normą niesankcjonowaną treść przepisu art. 35 ust. 3 ustawy, zgodnie z którym 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. Przepis ten, choćby ze względu na jego umieszczenie w strukturze aktu prawnego, stanowi jedynie normę międzyczasową, dotyczącą umów zawartych przed wejściem w życie ustawy, a kończących się po ustaniu jej obowiązywania. Nie przekreśla natomiast regulacji art. 13 ustawy i sankcji z niego wynikających dla pozostałych umów terminowych, których łączny okres przekroczył 24 miesiące.

Przenosząc to na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy w analizowanych przypadkach uznał, że już w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej, a więc od 22 sierpnia 2009 r. strony zawarły umowy o pracę na czas określony, których łączny okres przekroczył 24 miesiące. Do tego przekroczenia doszło najpóźniej 22 sierpnia 2011 r., a więc dwa lata po wejściu w życie ustawy, kiedy powód był zatrudniony na mocy czwartej z kolei umowy terminowej (mającej obowiązywać do 31 grudnia 2011 r.). Konsekwencją powyższego Sąd uznał, że stosunek pracy został nawiązany na czas nieokreślony. Nie zmienia tego cel, ani zgodny zamiar stron umowy o pracę, które zawsze muszą mieścić się w ramach nakreślonych przez przepisy prawa powszechnie obowiązującego (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd *meriti* wskazał również, że strony wiązały cztery kolejno zawierane po sobie umowy na czas określony; w warunkach art. 25<sup>1</sup> k.p., powód bezspornie byłby obecnie związany z pozwaną umową o pracę na czas nieokreślony.

W konsekwencji Sąd I instancji orzekł nakazanie przez Sąd pozwanej dopuszczenia powoda do pracy, skoro dotychczas pracodawca błędnie zakładał, że stosunek pracy rozwiązał się i tym samym uniemożliwił powodowi świadczenie pracy.

W oparciu o przepis art. 81 kp Sąd zasądził również od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie za gotowość do pracy, albowiem powód pomimo zgłoszenia gotowości doznał przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Zasądzeniu wynagrodzenia nie stał na przeszkodzie fakt podjęcia przez powoda zatrudnienia, albowiem okoliczność ta nie przekreśla gotowości pracownika. Trudno bowiem wymagać, alby pracownik w oczekiwaniu na dopuszczenie go do pracy nie podejmował żadnych czynności w celu zarobkowania na utrzymanie siebie i rodziny. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 stycznia 2006 r. wydanym w sprawie II PK 111/05 (OSNP 2006/23-24/347) stwierdzając między innymi, iż: „Podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy nie wyłącza prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 1 kp).”

Sąd Rejonowy uwzględniając powyższe rozważania zasądził od pozwanej na rzecz powoda dochodzoną przez niego kwotę tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy za styczeń i luty 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 dnia następnego miesiąca. Oddaleniu podlegała jedynie część odsetek od wynagrodzenia.

Uwzględniając powództwo pracownika Sąd miał obowiązek obciążyć stronę przegrywającą nieuiszczonymi kosztami sądowymi na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398). Tak też orzekł Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07, M.P.Pr. 2007/7/368).

Rygor natychmiastowej wykonalności nadany został przez Sąd I instancji w oparciu o przepis art. 477<sup>2</sup> kpc.

Pismem z dnia 21 stycznia 2013 r. pozwana zaskarżyła przedmiotowy wyrok Sądu Rejonowego, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1. art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego (Dz. U. z 2009, Nr 125, poz. 1035), poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że skoro przepis ten nie określa sankcji (konsekwencji) zawarcia umowy o pracę na czas określony z przekroczeniem okresu 24 miesięcy, o którym mowa w tym przepisie, to konieczne staje się poszukiwanie tej sankcji (konsekwencji) poza przepisami prawa pracy, podczas gdy przepis ten, wyrażając cele ustawy antykryzysowej, umożliwia w powyższym okresie zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony, a przekroczenie tego okresu skutkuje koniecznością zastosowania zasad ogólnych, tj. art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94, ze zm.), czego skutkiem było uznanie przez Sąd pierwszej instancji, że umowa zawarta z przekroczeniem tego okresu staje się pierwszą z sekwencji umów, o których mowa w tym przepisie,

2. art. 300 KP w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej w zw. z art. 94 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964, Nr 16, poz. 93, ze zm.), w zw. z art. 116 § 1 KC, poprzez ich zastosowanie w wyniku błędnego uznania, że przepisy prawa pracy nie mają zastosowania w niniejszej sprawie, albowiem art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej wyłączył ich zastosowanie, co uzasadnia zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego, tj. art. 94 KC w zw. z art. 116 § 1 KC, podczas gdy przekroczenie ww. terminu skutkuje koniecznością zastosowania ogólnych przepisów prawa pracy, tj. art. 25<sup>1</sup> KP i traktowania ostatniej zawartej umowy na czas określony jako pierwszej z sekwencji umów, o których mowa w tym przepisie;

3. art. 94 KC w zw. z art. 116 § 1 KC w zw. z art. 300 KP, poprzez ich zastosowanie wskutek błędnego uznania, że termin rozwiązujący, tj. 31 grudnia 2011 r., zastrzeżony w umowie zawartej pomiędzy stronami dnia 28 lipca 2011 r. jest przeciwny ustawie z uwagi na to, że narusza 24-miesięczny limit określony w art. 13 ust. 1 Ustawy antykryzysowej i w konsekwencji należy go uznać za niezastrzeżony, w sytuacji gdy do terminu nie stosuje się art.

94 KC w zakresie, w jakim dotyczy on warunku przeciwnego ustawie lub zasadom współżycia społecznego, bowiem termin (w przeciwieństwie do warunku) ze swej istoty nie może być sprzeczny z ustawą.

Mając powyższe na uwadze, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz pozostawienie Sądowi pierwszej instancji rozstrzygnięcia o kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych za instancję odwoławczą.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja okazała się o tyle zasadna, iż doprowadziła do wydania orzeczenia uchylającego zaskarżony wyrok do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy S. C.wS.IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z uwagi na stwierdzoną nieważność postępowania przed tym Sądem.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55).

Stosownie do treści art. 379 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi:

- 1) jeżeli droga sądowa była niedopuszczalna,
- 2) jeżeli strona nie miała zdolności sądowej lub procesowej, organu powołanego do jej reprezentowania lub przedstawiciela ustawowego, albo gdy pełnomocnik strony nie był należycie umocowany,
- 3) jeżeli o to samo roszczenie między tymi samymi stronami toczy się sprawa wcześniej wszczęta albo jeżeli sprawa taka została już prawomocnie osądzona,
- 4) jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy,
- 5) jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw,
- 6) jeżeli sąd rejonowy orzekł w sprawie, w której sąd okręgowy jest właściwy bez względu na wartość przedmiotu sporu.

W razie stwierdzenia nieważności postępowania sąd drugiej instancji uchyla zaskarżony wyrok, znosi postępowanie w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazuje sprawę sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania (art. 386 § 2 k.p.c.).

Stosownie do treści art. 47 § 1 k.p.c. w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Zgodnie natomiast z treścią art. 47 § 2 pkt 1a k.p.c. 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.

W niniejszej sprawie powód zmodyfikował żądanie pozwu wnosząc jedynie o dopuszczenie go do pracy u pozwanego, a nadto o zasądzenie wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego przedmiotowa sprawa winna zatem być rozpoznana w składzie ławniczym.

Wprawdzie w art. 47 § 2 pkt 1a k.p.c. brak jest jednoznacznego wskazania, że w składzie ławniczym rozpoznawane są sprawy o dopuszczenie do pracy, niemniej jednak podkreślić należy, że w przepisie tym ustawodawca przewidział skład ławniczy dla rozpoznania spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Roszczenie o dopuszczenie do pracy nie jest roszczeniem zdefiniowanym w kodeksie pracy, a jego istnienie wynika jedynie z utrwalonego orzecznictwa. Roszczenie to jest w istocie roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy (ustalenie, że umowa o pracę trwa nadal). Oczywistym jest, że w sprawie o dopuszczenie pracownika do pracy, w której kwestionowany jest przez pracodawcę status pracowniczy strony powodowej, w pierwszej kolejności rozstrzygnięcia wymaga fakt, czy pomiędzy stronami istnieje stosunek pracy i dopiero w razie pozytywnego rozstrzygnięcia o związaniu stron umową wydaje się orzeczenie o dopuszczeniu pracownika do pracy. Dopuszczenie pracownika do pracy jest jedynie konsekwencją ustalenia istnienia stosunku pracy. Skoro więc, aby rozstrzygnąć o zasadności żądania strony powodowej, Sąd musiał w pierwszym rzędzie ocenić czy strony wiąże stosunek pracy, niniejsza sprawa winna zostać rozpoznana w składzie ławniczym.

Podkreślić należy, że Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 czerwca 2013 r. uznał, iż 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. (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13).

Na przeszkodzie rozpoznaniu sprawy w składzie trzyosobowym nie stoi przy tym fakt, że wraz z żądaniem dopuszczenia do pracy M. K. wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. W przypadku bowiem gdy wśród roszczeń z zakresu prawa pracy dochodzonych w jednym postępowaniu (art. 191 i 193 § 1 k.p.c.) znajduje się roszczenie, do rozpoznania którego w pierwszej instancji właściwy jest sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.), sąd w takim samym składzie właściwy jest także do rozpoznania pozostałych roszczeń (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2009 r., II PZP 14/08, OSNP 2009/17-18/218 oraz z dnia 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, OSNP 2009/17-18/219).

Mając zatem na względzie, że niniejsza sprawa od dnia 8 listopada 2012 r. (protokół rozprawy k. 42 - 45) rozpoznawana była w składzie jednoosobowym, zamiast w składzie ławniczym, należało uchylić zaskarżony wyrok i - znosząc dotychczasowe, dotknięte nieważnością, postępowanie przed Sądem Rejonowym - przekazać sprawę do ponownego rozpoznania właściwemu składowi orzekającemu Sądowi I instancji, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 386 § 2 Sąd a quem uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w S.. Zgodnie zaś z art. 108 § 2 k.p.c., pozostawił Sądowi I instancji rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.