

UCHWAŁA

Dnia 10 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa W. B.

przeciwko U. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 10 listopada 2016 r.,

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

z dnia 26 sierpnia 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...),

"Czy sprawa, w której rozpoznawane jest żądanie wynagrodzenia ze stosunku pracy, którego istnienie jest negowane przez jedną ze stron, przy braku równoczesnego żądania ustalenia stosunku pracy, winna być rozpoznawana w składzie jednego sędziego zgodnie z treścią przepisu art. 47 § 1 k.p.c.?".

podjął uchwałę:

w sprawie, w której powód żąda zapłaty wynagrodzenia za pracę i nie dochodzi równocześnie ustalenia istnienia stosunku pracy, sąd pierwszej instancji rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego (art 47 § 1 k.p.c.).

UZASADNIENIE

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne powstało w następującym stanie sprawy. Powódka W. B. domagała się zasądzenia od pozwanego U. Sp. Z o.o. z siedzibą w G. kwoty 45.935,50 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę, wywodząc że w takim reżimie wykonywała swoje obowiązki.

Pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, że nie łączył ją z powódką stosunek pracy.

Wyrokiem z dnia 29 października 2015 r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo, albowiem strony nie łączył stosunek pracy. Sąd pierwszej instancji rozpoznał sprawę w składzie jednego sędziego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wywiodła powódka, podnosząc zarzut nieważności postępowania z uwagi na naruszenie art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. przez rozpoznanie sprawy w składzie jednego sędziego, podczas gdy sprawa powinna być rozpoznana w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników.

Sąd Okręgowy w G., rozpoznając apelację strony pozwanej, powziął poważną wątpliwość co do interpretacji art. 47 k.p.c., wyrażoną w treści przedstawionego Sądowi Najwyższemu - na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. - pytania prawnego sprowadzającego się do tego, czy rozpoznanie sprawy z zakresu prawa pracy, w której powód żąda wynagrodzenia za pracę ze stosunku pracy, którego istnienie neguje pozwany, przy braku równoczesnego żądania ustalenia stosunku pracy, powinna być rozpoznawana w składzie jednego sędziego w myśl art. 47 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy, jak wynika z uzasadnienia postanowienia o przedstawieniu Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego, powziął w istocie wątpliwość, czy rozstrzygnięcie zasadności powództwa o wynagrodzenie za pracę, gdy przesłanką uwzględnienia powództwa jest uprzednie ustalenie stosunku pracy, powinno nastąpić - według art. 47 § 1 k.p.c., czy też według art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.

Możliwe jest przyjęcie, zdaniem Sądu Okręgowego, że w takim układzie sprawa powinna podlegać rozpoznaniu w pierwszej instancji przez sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, bowiem art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. dotyczy nie tylko spraw, w których strona powodowa formalnie występuje z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy, lecz także gdy przesłanką uwzględnienia powództwa o zapłatę wynagrodzenia jest uprzednie rozstrzygnięcie istnienia stosunku pracy. Taki wniosek wypływa między innymi z wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 14 października 2015 r., III APa 25/15, LEX nr 1856508).

Istnieją jednak, co zauważył Sąd Okręgowy, także odmienne przesłanki do wnioskowania, że Sąd pierwszej instancji w składzie określonym w art. 47 § 1 k.p.c. winien rozpoznać sprawę, w których strona powodowa domaga się zapłaty wynagrodzenia za pracę, niezależnie od tego, czy między stronami istniał stosunek pracy.

Akceptacja pierwszego z przedstawionych stanowisk – w ocenie Sądu Okręgowego – oznacza, że skład sądu w pierwszej instancji nie zależałby od rodzaju dochodzonego roszczenia, lecz od stanowiska stron w procesie, tj. byłby zależny od tego, czy pozwany (pracodawca) kwestionuje istnienie stosunku pracy między stronami. Zatem skład sądu byłby wyznaczany nie przez przedmiot sprawy w rozumieniu rodzaju zgłoszonego w postępowaniu roszczenia (wynagrodzenie za pracę), lecz przez okoliczności mające charakter prejudycjalny dla rozstrzygnięcia o zasadności zgłoszonego przez powoda żądania (istnienie stosunku pracy). W sprawie o wynagrodzenie za pracę – wywodzi dalej Sąd Okręgowy - sporna może być np. wysokość świadczenia, fakt jego wypłacenia, czy też sam fakt świadczenia pracy. Kwestionowane może być także istnienie stosunku pracy, jako przesłanka nabycia prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 80 k.p. W zależności zatem od rodzaju przesłanek spornych w danej sprawie, skład sądu pierwszej instancji byłby różny. Sprawa o wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop, czy wydanie świadectwa pracy podlegałaby więc rozpoznaniu w pierwszej instancji z udziałem ławników, jeżeli jedna ze stron kwestionowałaby istnienie stosunku pracy.

Z tego rozumowania Sąd Okręgowy wywodzi, że ustalenie składu właściwego w sądzie pierwszej instancji byłoby możliwe dopiero po zapoznaniu się ze stanowiskiem procesujących się stron, Dodatkowo w toku sprawy mogłoby dojść

do modyfikacji tego stanowiska, a wówczas powstałby obowiązek rozpoznania sprawy w składzie ławniczym. Problem ten byłby szczególnie widoczny w sytuacji wydania przez sąd pierwszej instancji wyroku zaocznego w sprawie o wynagrodzenie (z uwagi na zaistnienie przesłanek z art. 339 § 1 i 2 k.p.c.) w składzie jednego sędziego, a następnie złożenia przez stronę pozwaną sprzeciwu od tego wyroku zaocznego, w którym zakwestionowane zostałoby istnienie pomiędzy stronami stosunku pracy. Akceptacja powyższego splotu okoliczności prowadzi do prowadzenia postępowania przez sąd w różnych składach, tj. zakończenie sprawy wyrokiem w składzie ławniczym odnośnie wyroku zaocznego wydanego w składzie jednego sędziego.

Dalej Sąd Okręgowy odwołał się do stanowiska doktryny, zgodnie z którą w sprawach z zakresu prawa pracy zasadą jest rozpoznawanie spraw w pierwszej instancji przez jednoosobowy skład sądu (por. M. Nawrocki, Skład sądu w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacji art.47 k.p.c., Monitor Prawa Pracy 2009, nr 2, s. 74; K. W. Baran [w:] K. W. Baran (red.), D. Książek, M. Wujczyk, Procesowe prawo pracy, Wzory pism, LEX 2013; Z. Góral (red.), P. Prusinowski, Rozstrzyganie indywidualnych sporów ze stosunku pracy, LEX 2013). Z tego względu rozpoznawanie spraw w pierwszej instancji z udziałem ławników dotyczy spraw wyraźnie wymienionych w treści art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c.

Podsumowując, Sąd Okręgowy przychylił się do stanowiska, że w sytuacji, gdy powód nie domaga się wprost ustalenia istnienia stosunku pracy, lecz domaga się zasądzenia wynagrodzenia za pracę ze stosunku pracy, to sprawa powinna być rozpoznana w pierwszej instancji przez sąd w składzie jednego sędziego. Sprawa o wynagrodzenie za pracę nie została wymieniona w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. Natomiast sam fakt wyjaśnienia, czy między stronami istniał stosunek pracy nie wpłynie na określenie rodzaju roszczenia spornego w sprawie, a tym samym na skład sądu w pierwszej instancji. Dopiero wówczas, gdy powód będzie żądał ustalenia istnienia stosunku pracy, skład sądu powinien być określony dyspozycją art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c.

Waga rozważanego problemu ma istotne znaczenie dla rozpoznawanej sprawy, albowiem wpływa na ocenę przesłanki nieważności postępowania. Zgodnie z art. 379 pkt 4 k.p.c., w sytuacji gdy skład sądu orzekającego był sprzeczny z

przepisami prawa, zachodzi nieważność postępowania. W rozpoznawanej sprawie apelacja powódki została oparta na zarzucie nieważności postępowania.

Z tych względów – w ocenie Sądu Okręgowego - wystąpiło zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, co uzasadnia przedstawienie danej kwestii Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia w myśl art. 390 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedstawiony problem prawny dotyczy fundamentalnej kwestii, jaką jest prawidłowy skład sądu pierwszej instancji, rozpoznającego sprawę z zakresu prawa pracy. Źródłem wątpliwości pozostaje art. 47 § 1 i 2 k.p.c. w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 15 marca 2007 r. o zmianie ustawy Kodeks postępowania cywilnego – Kodeks postępowania karnego oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2007 r. Nr 112, poz. 766). Przedmiotowa nowelizacja przełamała dotychczasowy model rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy w pierwszej instancji, który zakładał rozstrzyganie spraw w składzie ławniczym (sędzia jako przewodniczący oraz dwóch ławników). Po wejściu jej w życie (od dnia 28 lipca 2007 r.) zasadą jest rozpoznawanie spraw w sądzie pierwszej instancji w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej (art. 47 § 1 k.p.c.). Tym przepisem szczególnym jest art. 47 § 2 k.p.c. pkt 1 lit. a – c, który przewiduje w pierwszej instancji skład jednego sędziego i dwóch ławników w sprawach 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; naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane; odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Pozostawienie określonego katalogu spraw rozpoznawanych w składzie ławniczym realizuje postulat udziału obywateli w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości (art. 182 Konstytucji RP) i oznacza partycypację czynnika społecznego w rozstrzyganiu sporów poprzez stosowanie norm prawnych do konkretnych przypadków (sytuacji). Konstytucja nie określa ani formy, ani zakresu tego udziału. Z treści normy konstytucyjnej wynika, iż nie jest możliwe ani całkowite

wylączenie obywateli ze sprawowania tej funkcji (wymiaru sprawiedliwości), ani takie jej zawężenie, by udział ten przybrał zakres jedynie symboliczny. Z drugiej strony, wzrastająca liczba i stopień skomplikowania przepisów regulujących określone obszary działalności ludzkiej, a także skomplikowane techniki ich wykładni (np. zgodnie z prawem Unii Europejskiej) powodują, że udział osób niemających profesjonalnego przygotowania do wykonywania funkcji wymierzania sprawiedliwości może dziś budzić pewne wątpliwości. Z tego względu udział czynnika społecznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości może być ograniczony do niektórych spraw (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29 listopada 2005 r., P 16/04, OTK-A 2005 nr 10, poz. 119).

Odkodowanie prawidłowych relacji między art. 47 § 1 k.p.c. a art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. niesie za sobą bardzo istotne znaczenie praktyczne. W kontekście gwarantowanego konstytucyjnie każdej jednostce prawa do sądu, czyli prawa do rozpatrzenia sprawy przez właściwy, niezawisły i bezstronny sąd (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP) nie można mówić o składzie „lepszem” (z udziałem większej liczby sędziów) i „gorszym” (skład jednoosobowy). Stąd w tej mierze nadal zachowuje aktualność stanowisko zaprezentowane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68, OSNPG 1969 nr 4, poz. 23 z glosą W. Berutowicza, OSPIKA 1970 nr 1, poz. 4) o braku podstaw do wartościowania składów orzekających. Jednak wadliwe oznaczenie składu sądu prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.), czyli niweczy cel procesu, jakim jest materialnoprawne wygaszenie sporu.

Do chwili obecnej podniesione uwagi pozwalają na konstatację, że w sprawach z zakresu prawa pracy sąd pierwszej instancji rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego (zasada). Natomiast wyjątkowo (gdy przepis szczególny stanowi inaczej) rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego i dwóch ławników. Opisana reguła powinna być interpretowana w myśl zasady *exceptiones non sunt extendendae*.

W założeniu, czytelna linia demarkacyjna potęguje jednak wątpliwość, jaki skład sądu pierwszej instancji rozpozna sprawę, w której powód będzie dochodził od pracodawcy kilku roszczeń na zasadzie kumulacji przedmiotowej.

W judykaturze ów problem został rozstrzygnięty. Chronologicznie rzecz ujmując już w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., I PZP 8/08 wyrażono stanowisko, że w sprawie z zakresu prawa pracy w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 1 pkt 1 lit. a k.p.c.) może rozpoznać kilka roszczeń łącznie dochodzonych przez powoda w jednym postępowaniu (art. 191 i 193 § 1 k.p.c.), jeżeli wśród nich znajduje się choćby jedno, którego rozpoznanie powinno nastąpić w takim składzie (OSNP 2009 nr 17 – 18, poz. 219 z glosą M. Nawrockiego, *Polski Proces Cywilny* 2011 nr 2, str. 148 – 157). Przyjęty kierunek wykładni prawa został także zaaprobowany w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2009 r., II PZP 14/08, OSNP 2009 nr 17 – 18, poz. 218, zgodnie z którą w przypadku 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.

W obu cytowanych judykatach przyjęto zapatrywanie, że nowelizacja art. 47 k.p.c., prowadząca do podziału spraw z zakresu prawa pracy na sprawy rozpoznawane przez sąd pracy w składzie jednego sędziego oraz w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, była z pewnością niefortunna, albowiem równocześnie nie wprowadzono zmian w przepisach regulujących przedmiotową kumulację roszczeń w postępowaniu cywilnym i zmianę powództwa (art. 191 k.p.c. i art. 193 k.p.c.). Nie wprowadzono też zmian w Dziale III „Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”. Przepisy tego działu uwypuklają funkcję uproszczenia i przyśpieszenia rozpoznania spraw pracowniczych. Jednym z aspektów realizującym ów mechanizm jest konieczność aprobaty wszelkiej kumulacji żądań zgłaszanych przez pracownika, a jedyne ograniczenia wynikać mogą z treści art. 191 k.p.c. i art. 193 k.p.c. W ten sposób strona uzyska skuteczne narzędzie niezwłocznego rozwikłania spornych zagadnień, a w praktyce uzyskania należnych świadczeń z tytułu zatrudnienia, czy też rekompensat w wyniku wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Tym samym nie powinno być przeszkód do kumulacji roszczeń w postępowaniu w sprawach z

zakresu prawa pracy, nawet jeśli do rozpatrzenia pojedynczych żądań właściwe są odmienne składy sądu (jednoosobowy albo ławniczy). Uwidocznione w pytaniu wątpliwości Sądu Okręgowego potwierdzają, że w sprawach między pracownikiem a pracodawcą na ogół dochodzi do przedmiotowej kumulacji roszczeń, zwłaszcza gdy proces toczy się już po rozwiązaniu stosunku pracy. Rozdzielenie przez sąd pracy roszczeń dochodzonych przez powoda jednym pozwem z tej przyczyny, że podlegają one rozpoznaniu w różnych składach sądu (art. 47 § 1 i 2 pkt 1 k.p.c.) może prowadzić do różnych negatywnych zjawisk, łącznie z przewlekłością postępowania, niedogodnościami dla stron, ich pełnomocników i świadków związanymi z równoległym prowadzeniem kilku spraw, zwiększeniem kosztów sądowych i kosztów zastępstwa prawnego, wreszcie niepożądaną rozbieżnością orzecznictwa wynikającą z prowadzenia odrębnych spraw przez różne składy sądu.

Mimo podnoszonych wątpliwości (również w doktrynie – zob. M. Nawrocki, Skład sądu w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacji art. 47 k.p.c., *Monitor Prawa Pracy* 2009, nr 2, str. 72; G.Jędrejek, Sąd w sprawach mobbingowych, *Przegląd Sądowy* 2010 nr 5, s. 33-42) ustawodawca nie zdecydował się na kolejną zmianę przepisów dotyczących składu sądu. Siłą rzeczy kolejne stany faktyczne mnożyły wątpliwości sądów powszechnych, czego żywym przykładem były kolejne pytania prawne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2009 r., II PZP 5/09, LEX nr 518051; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13, OSNP 2014 nr 2, poz. 17), czy też rozstrzygnięcia w sprawach zwykłych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2015 r., I PK 136/14, LEX nr 1628904; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2016 r., II PZ 9/16, LEX nr 2076687).

Powyżej omówiony dyskurs prawny toczył się w realiach faktycznej kumulacji roszczeń pracownika. Przykładowo można przypomnieć, że w sprawie I PZP 8/08 powód żądał zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odprawy pieniężnej, ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej. Z kolei w sprawie II PZP 14/08 domagał się zasądzenia odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów prawa pracy i zasądzenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. W końcu w sprawie III PZP 2/13 powód domagał się ustalenia, że umowy o pracę na

czas określony przekształciły się w umowę o pracę na czas nieokreślony, przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W aktualnym pytaniu Sądu Okręgowego stan faktyczny jest odmienny. Pracownik dochodzi od pracodawcy zasądzenia wynagrodzenia za pracę. Ta z pozoru prosta sytuacja nie powinna nasuwać wątpliwości odnośnie do składu sądu. Tak jednak nie jest. W odpowiedzi na pozew pracodawca neguje istnienie stosunku pracy, a pracownik mimo to nie modyfikuje (rozszerza) powództwa, wobec czego sprawa toczy się nadal o zapłatę wynagrodzenia za pracę. Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożyła powódka, podnosząc zarzut niewłaściwej obsady sądu (skład jednoosobowy zamiast ławniczego), co wręcz *a priori* sugeruje instrumentalne traktowanie procesu. W tle jednak rodzi się pytanie, czy tak zestawiony konglomerat żądań i stanowisk procesowych wpływa na skład sądu. Innymi słowy mówiąc, czy z uwagi na stanowisko pozwanego (a obecnie powódki) sprawa powinna być rozpoznana w składzie ławniczym (sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników), czy też w składzie jednego sędziego.

Poszukiwanie odpowiedzi na wywołane zagadnienie należy rozpocząć od stwierdzenia, że o składzie sądu decydują przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, a nie strategia procesowa stron. Wynika to z charakteru tych norm, które mają moc bezwzględnie obowiązującą w zakresie ustalania liczby sędziów do rozpoznania sprawy. Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego (art. 47 § 2 k.p.c.) w sposób enumeratywny przewidują okoliczności wymuszające rozpoznanie sprawy w pierwszej instancji w składzie ławniczym. W tym katalogu nie figuruje sprawa o zasądzenie wynagrodzenia za pracę.

W takim układzie zależności, rudymenarnego znaczenia nabiera zwrot „oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia”, o którym mowa w treści art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c., gdyż dopiero wtenczas powstaje – zgodnie z dotychczasową linią orzecniczą – obowiązek ukształtowania składu ławniczego. Próba odpowiedzi na pytanie, czy w sprawie zachodzi wyjątek, o którym mowa w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c., wymaga inkluzyjnego osądu proceduralnego. Rozsądny kompromis powinien uwzględniać argumenty natury językowej, systemowej i ustrojowej, tak by przyjęty wzorzec działania był uniwersalny i pozwalał na sprawny przebieg postępowania

rozpoznawczego w pierwszej instancji, bez konieczności jego powtarzania z uwagi na rotację w liczbie sędziów orzekających w sprawie.

Jako *argumentum certum* należy przyjąć, że gospodarzem procesu jest powód, a tym samym on określa ramy przyszłego rozstrzygnięcia. Jego podstawowy obowiązek kreuje art. 187 § 1 k.p.c., określając wymogi, jakie powinien spełniać pozw. Wśród powinności wyróżnić należy obowiązek dokładnego określenia żądania oraz przytoczenia okoliczności faktycznych. Konsekwencją tego jest fakt, że sąd nie będzie procedował o jego prawach w innym zakresie niż wynikający z przedstawionego przezeń żądania. Zabieg ten pozwala na określenie przedmiotu procesu, wyznacza granice rozpoznania sprawy i orzekania. W doktrynie przyjęto, że te dwa elementy – żądanie i jego podstawa – składają się na jedną całość, którą jest roszczenie procesowe, stanowiące konieczną treść każdego pozwu (zob. szerzej K. Weitz, Związanie sądu granicami żądania w procesie cywilnym [w:] J. Gudowski, K. Weitz (red.), Aurea Praxis, Aurea Theoria, Księga pamiątkowa ku czci prof. T. Erecińskiego, LexisNexis, Tom I, str. 695). Wymóg ten w oczywisty sposób jest skorelowany z unormowaniem zawartym w art. 321 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2005 r., II CK 556/04, OSNC 2006 nr 2, poz. 38 z glosą E. Łętowskiej, Państwo i Prawo 2005 nr 10, str. 123 – 127).

W optyce dotyczącej składu sądu chodzi o roszczenia faktycznie zgłoszone w ramach toczącego się procesu. Roszczenie zgłoszone znajdzie swe odzwierciedlenie w wyroku kończącym postępowanie przez uwzględnienie albo oddalenie powództwa, względnie umorzenie postępowania. W rezultacie, jeżeli powód obejmuje żądaniem pewne roszczenie, a więc dochodzi określonego skutku prawnego, to orzeczenie o innym rodzajowo skutku prawnym, choćby ograniczonym w stosunku do żądania, jest orzeczeniem o czymś, co nie było przedmiotem żądania. Sąd nie jest do tego uprawniony, gdyż zmieniałby w ten sposób przedmiot sporu. *Ad casum* powód wybrał i określił roszczenie jako sprawę o zasądzenie wynagrodzenia za pracę. Przedmiot roszczenia nie zmienia się w zależności od przebiegu postępowania dowodowego, to znaczy jest nadal ten sam, niezależnie od tego czy sporna jest w sprawie tylko wysokość wynagrodzenia, czy też moment jego wymagalności, jak i tytuł prawny. Sąd rozpoznając sprawę o

zapłatę wynagrodzenia będzie brał pod uwagę (przy ocenie zasadności powództwa), czy między stronami istnieje (istniał) stosunek pracy, czy też nie. W przypadku wnioskowania negatywnego w przedmiocie podstawy prawnej aktualizują się argumenty podnoszone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209, zgodnie z którymi rozpoznanie sprawy przez sąd pierwszej instancji w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, jeżeli przesłankę rozstrzygnięcia stanowi stwierdzenie, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 47 § 1 i 3 k.p.c.). Jednak zakres przeprowadzonych dowodów, poprzedzony stanowiskiem procesowym stron (zgłoszone zarzuty) nie wpływa na zmianę składu sądu, jeżeli nie dochodzi do formalnego rozszerzenia powództwa.

Opisany zabieg eksplikatywny ułatwia zdekodowanie pojęcia „łącznie z nimi dochodzone roszczenia” w tym sensie, że w sprawie nie występuje kumulacja przedmiotowa, a tym samym skład sądu będzie określał art. 47 § 1 k.p.c. Przyjęcie innego paradygmatu postępowania prowadzi do labilności procesu. Przecież w każdej sprawie o zapłatę w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy pośrednio będzie kontrolowane istnienie stosunku pracy, lecz wynik tej kontroli nie znajdzie swego odzwierciedlenia w orzeczeniu kończącym postępowanie. Inne zatem będą skutki procesowe takiego rozstrzygnięcia przez pryzmat art. 365 k.p.c. i art. 366 k.p.c. Oceny tej nie zmienia, że w tym konkretnym przypadku kwestia ustalenia istnienia stosunku pracy stanowi swoisty prejudykat faktyczny, gdyż wciąż nie jest objęta zakresem znaczeniowym terminu „dochodzone roszczenia”. Akceptacja odmiennego wnioskowania opiera się na rozszerzającej wykładni prawa, co w tym wypadku nie jest poprawne. Katalog rozpoznawanych w składzie ławniczym spraw operuje zamknientym zbiorem.

Na wykładnię zwrotu „łącznie z nimi dochodzone roszczenia” nie ma wpływu odstępstwo od art. 321 § 1 k.p.c., jakie w sprawach z zakresu prawa pracy przewiduje art. 477¹ k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W opisanym scenariuszu nie mamy do czynienia z

uprawnieniem alternatywnym (żądanie zasądzenia wynagrodzenia za pracę alb/lub ustalenie istnienia stosunku pracy). Sam fakt, że pracownik w określonych wypadkach, na zasadzie rozłącznego wyboru, ma kilka roszczeń nie stwarza domniemania zgłoszenia roszczenia alternatywnego i nie aktualizuje obowiązku ponownego określenia składu sądu pierwszej instancji. Podkreślenia jednocześnie wymaga fakt, że nie chodzi równocześnie o wyjątek uregulowany w treści art. 45 § 2 k.p., zgodnie z którym sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W razie żądania wynagrodzenia za pracę, przy jednoczesnej negacji stosunku pracy nie występuje podobna sytuacja, gdyż z żądaniem pieniężnym nie konweniuje pojęcie niecelowości lub niemożliwości jego uwzględnienia.

Z systematyki przepisów Kodeksu postępowania cywilnego można zauważyć różnicę między sprawami o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związanymi (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.), a sprawami o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej umowie, ma cechy stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.). Z tego wynika, że roszczenie o wynagrodzenie za pracę (roszczenie pieniężne ze stosunku pracy) może być dochodzone niezależnie od roszczenia niepieniężnego o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Dotychczas podniesione uwagi eliminują także aprobatę stanowiska, zgodnie z którym w sytuacji, gdy jedna ze stron kwestionuje istnienie stosunku pracy, za właściwy należy uznać skład sądu pierwszej instancji w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 k.p.c.), co wynika z faktu, że art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. dotyczy nie tylko spraw, w których strona powodowa formalnie występuje z roszczeniem na podstawie art. 189 k.p.c. i domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy, ale także spraw, w jakich strona domaga się zapłaty wynagrodzenia za pracę, które warunkuje wstępne rozstrzygnięcie, czy w ogóle istniał stosunek pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w G. z dnia 14 października 2015 r., III APa 25/15, LEX nr 1856508).

Suma powyższych uwag prowadzi do wniosku, że w sprawie, w której powód żąda zapłaty wynagrodzenia za pracę i nie dochodzi równocześnie ustalenia

istnienia stosunku pracy, sąd pierwszej instancji rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.).

r.g.