

POSTANOWIENIE

Dnia 10 maja 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa I. G.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi [...] w J.

o odszkodowanie, o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, o wynagrodzenie, o ekwiwalent za urlop,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 10 maja 2018 r.,

zażalenia powódki na wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w K.

z dnia 7 grudnia 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

uchyła zaskarżony wyrok w części, w jakiej Sąd Okręgowy uchylił wyrok Sądu Rejonowego w C. z dnia 10 maja 2017 r., sygn. akt IV P [...], w zakresie dotyczącym roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, wynagrodzenie za urlop i ekwiwalent pieniężny za urlop, i zniósł dotknięte nieważnością postępowanie przed Sądem pierwszej instancji od dnia 27 kwietnia 2016 r., i w tej części przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania zażaleniowego.

UZASADNIENIE

Powódka I. G. wniosła o zasądzenie od pozwanego Wojewódzkiego Szpitala [...] w J. odszkodowania w kwocie 5.748,30 zł z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony od 7 kwietnia 2015 r. do 6 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w C. rozpoznawał roszczenie o odszkodowanie w składzie jednego sędziego i dwóch ławników.

W toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji powódka rozszerzyła powództwo, domagając się dodatkowo zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej łącznej kwoty 1.558,94 zł wraz z odsetkami ustawowymi tytułem: dodatku do wynagrodzenia minimalnego, wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, brakującej części wynagrodzenia urlopowego za urlop wypoczynkowy wykorzystany przez powódkę oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Sąd Rejonowy rozpoznał łącznie skumulowane przedmiotowo roszczenia – zgłoszone pierwotnie i wynikające z rozszerzenia powództwa w toku postępowania.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka wystąpiła z roszczeniem o zapłatę należności wynikających z wykonywania przez nią zlecenia spełniającego cechy stosunku pracy. Nie wniosła natomiast o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w orzecznictwie, roszczenia o konkretne świadczenia, wywodzone ze stosunku pracy, mają ten skutek, że w toku postępowania sądowego ustalenie stosunku prawnego lub prawa ma charakter prejudycjalny, co oznacza, że jest ono niezbędne dla zweryfikowania zasadności dochodzonych roszczeń. Sąd orzeka wówczas na podstawie tego ustalenia o charakterze prejudycjalnym, tyle że o roszczeniach majątkowych, co nie prowadzi jednak do objęcia dokonanego ustalenia sentencją wydanego orzeczenia.

Na podstawie przeprowadzone postępowania dowodowego, Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka świadczyła pracę na warunkach pracowniczego podporządkowania, w ramach stosunku pracy. To ustalenie stanowiło podstawę do zasądzenia przez Sąd Rejonowy w C., wyrokiem z 10 maja 2017 r., na rzecz powódki roszczeń dochodzonych pozwem i zgłoszonych w toku postępowania.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, zaskarżając

wyrok w całości i podnoszą zarzuty: (-) sprzeczności ustaleń Sądu pierwszej instancji z materiałem dowodowym przez ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę; (-) naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na treść rozstrzygnięcia – art. 30 k.p.c. przez jego niezastosowanie i nieprzekazanie sprawy według właściwości do Sądu Rejonowego w O. Wydziału I Cywilnego jako właściwego do rozpoznania sprawy; (-) art. 245 k.p.c. przez zakwestionowanie treści zawartych umów zlecenia, umów o dzieło, wystawianych przez powódkę rachunków oraz podpisywanych przez nią dokumentów; (-) art. 189 k.p.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 22 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie oraz (-) art. 233 § 1 k.p.c. Apelujący zgłosił również zarzuty naruszenia prawa materialnego: (-) art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej; (-) art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.; (-) art. 60 k.c. i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.; (-) art. 22 § 1 k.p. oraz (-) art. 734 k.c. „Z ostrożności procesowej” strona pozwana podniosła także zarzuty naruszenia: art. 30 § 4 k.p., art. 33 k.p., art. 38 k.p., art. 45 k.p., art. 50 § 3 k.p., art. 58 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778) oraz art. 3 ust. 3 pkt 6 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1773).

Strona apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd właściwy – Sąd Rejonowy w O., Wydział I Cywilny, przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 7 grudnia 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok w punkcie Ia, w ten sposób, że oddalił powództwo o odszkodowanie, a także w pkt III i IV (w zakresie, w jakim odnoszą się one do sprawy o odszkodowanie), w ten sposób, że zasądził od I. G. na rzecz Wojewódzkiego Szpitala [...] w J. 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. W pozostałym zakresie wyrok uchylił, zniósł dotknięte nieważnością postępowanie przed Sądem pierwszej instancji od dnia 27 kwietnia 2016 r. i w tej części sprawę przekazał do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji – Sądowi Rejonowemu w C., Wydziałowi IV Pracy, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy podkreślił, że dostrzeżenie przez Sąd drugiej instancji okoliczności powodujących nieważność postępowania doprowadziło do uchylenia zaskarżonego wyroku i zniesienia postępowania przed Sądem pierwszej instancji w części dotkniętej nieważnością. W przypadku stwierdzenia nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji uchylenie zaskarżonego wyroku i zniesienie postępowania jest obligatoryjne, a jego konsekwencją jest brak potrzeby dalszego badania naruszeń podniesionych w apelacji.

Sąd Okręgowy stwierdził, że postępowanie przeprowadzone przez Sąd Rejonowy dotknięte było częściowo nieważnością, poczynając od rozprawy z 27 kwietnia 2016 r. Początkowo powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Do rozpoznania tego roszczenia właściwy był sąd w składzie jednego sędziego zawodowego i dwóch ławników. W piśmie z 16 grudnia 2015 r. powódka rozszerzyła żądanie pozwu, domagając się zasądzenia dodatkowo kwoty 1.558,94 zł tytułem dodatku do minimalnego wynagrodzenia, wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, brakującej części wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Również tę część żądań powódki rozpoznał Sąd Rejonowy w składzie ławniczym.

Zgodnie z art. 379 pkt 4 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi, jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa. Z kolei z mocy art. 47 § 1 i § 2 pkt 1 k.p.c. w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. W pierwszej instancji sąd orzeka w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, rozpoznając sprawę 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, o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane oraz o odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Sąd pierwszej instancji rozpoznał wszystkie roszczenia: o odszkodowanie,

wynagrodzenie oraz ekwiwalent za urlop w składzie trzyosobowym, ławniczym, tym samym skład Sądu Rejonowego był sprzeczny z przepisami prawa, co doprowadziło do nieważności postępowania od rozprawy przeprowadzonej w dniu 27 kwietnia 2016 r. w zakresie dotyczącym roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, o wynagrodzenie urlopowe i o ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Z tych przyczyn, na podstawie art. 386 § 2 k.p.c., Sąd Okręgowy uchylił wyrok w opisanym w sentencji zakresie, znosząc dotkniętą nieważnością postępowanie i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu w C. do ponownego rozpoznania, które powinno nastąpić w składzie odpowiednim do przedmiotu postępowania.

Odnosząc się do wyroku w części niedotkniętej nieważnością, Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego dotyczące stwierdzenia, że między powódką a pozwanym doszło do nawiązania stosunku pracy. Nie uznał jednak za prawidłowe rozstrzygnięcia w zakresie odszkodowania. Sąd odwoławczy zaznaczył, że zawarta umowa była umową terminową powyżej 6 miesięcy, a więc zgodnie z obowiązującym wówczas art. 33 k.p. strony mogły przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przedmiotowa umowa zawierała w § 5 pkt 1 stosowną klauzulę. Skoro zatem w analizowanej umowie była klauzula dopuszczająca wypowiedzenie z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, wypowiedzenie dokonane przez stronę pozwaną było prawidłowe i skuteczne. Z uwagi na prawidłowość wypowiedzenia nie znajdują zastosowania do rozpoznawanej sprawy przepisy o odszkodowaniu z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Zażalenie na wyrok Sądu Okręgowego w K. wniosła powódka, zaskarżając go w zakresie, w jakim rozstrzygnięto o uchyleniu wyroku Sądu Rejonowego w C.

W zażaleniu podniosła zarzuty naruszenia: art. 47 § 1 i § 2 pkt 1 k.p.c. przez ich niewłaściwą wykładnię oraz art. 379 pkt 4 k.p.c. i art. 386 § 2 k.p.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie.

W uzasadnieniu skarżąca powołała się na orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące zagadnienia łącznego rozpoznania w jednym postępowaniu roszczeń z zakresu prawa pracy, z których co najmniej jedno powinno być rozpoznane

w składzie ławniczym, a co najmniej jedno, jako roszczenie samodzielne, powinno być rozpoznane w składzie jednego sędziego. Zwróciła uwagę na dwie uchwały Sądu Najwyższego: z 4 lutego 2008 r., II PZP 14/08 (OSNP 2009, nr 17-18, poz. 218) oraz z 20 marca 2009 r., I PZP 8/08 (OSNP 2009, nr 17-18, poz. 219), z których wynika, że w przypadku gdy wśród roszczeń z zakresu prawa pracy dochodzonych w jednym postępowaniu (art. 191 i art. 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 odpowiedzi na zażalenie strona pozwana wniosła o oddalenie zażalenia w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania zażaleniowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie okazało się uzasadnione i z tej przyczyny zostało uwzględnione.

Artykuł 394¹ § 1¹ k.p.c. przewiduje możliwość poddania kontroli Sądu Najwyższego prawidłowości uchylenia przez sąd drugiej instancji wyroku sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Zadaniem Sądu Najwyższego w postępowaniu zażaleniowym jest zbadanie, czy sąd drugiej instancji prawidłowo pojmował przyczynę uzasadniającą wydanie orzeczenia kasatoryjnego i czy jego merytoryczne stanowisko uprawniało do podjęcia takiej decyzji procesowej. Przedmiot badania dokonywanego na skutek zażalenia ogranicza zakres dopuszczalnych zarzutów i powoduje, że zażalenie powinno skupiać się na kwestionowaniu stanowiska, że wystąpiły przesłanki zastosowania art. 386 § 2 lub § 4 k.p.c. Prawidłowość merytorycznego poglądu prawnego sądu drugiej instancji, odnoszącego się do materii będącej przedmiotem sporu w sprawie, pozostaje zasadniczo poza zakresem kontroli zażaleniowej, z wyjątkiem oceny, czy miała miejsce nieważność postępowania przed sądem drugiej instancji. Poza tym wypadkiem ocena dokonywana przez Sąd Najwyższy przy rozpatrywaniu zażalenia przewidzianego w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. powinna mieć charakter formalny,

skupiający się na ustanowionych w art. 386 § 2 i § 4 k.p.c. przesłankach uchylenia orzeczenia sądu pierwszej instancji, bez wkraczania w merytoryczne kompetencje sądu, który wydał orzeczenie kasatoryjne w postępowaniu apelacyjnym. Oznacza to, że Sąd Najwyższy sprawdza jedynie, czy rzeczywiście doszło do nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo czy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości bądź czy nie doszło do nieważności postępowania. Tylko spełnienie lub niespełnienie tych przesłanek ma znaczenie w postępowaniu wywołanym wniesionym zażaleniem (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 czerwca 2014 r., III PZ 6/14, LEX nr 1486981; z 30 września 2014 r., III UZ 9/14, LEX nr 1515151; z 21 października 2014 r., III PZ 9/14, LEX nr 1532750; z 20 lutego 2015 r., V CZ 112/14, LEX nr 1677146; z 22 lipca 2015 r., I UZ 6/15, LEX nr 1767098; z 14 lipca 2016 r., II UZ 22/16, LEX nr 2080525).

Sąd Okręgowy, uchylając zaskarżony wyrok, powołał się na nieważność postępowania przed Sądem Rejonowym, wynikającą z niewłaściwego składu sądu pracy rozpoznającego roszczenia powódki o wynagrodzenie, wynagrodzenie urlopowe, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Roszczenia te zostały rozpoznane przez sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, chociaż zgodnie z art. 47 § 1 k.p.c. powinny być rozpoznane w składzie jednego sędziego.

Stanowisko Sądu Okręgowego nie uwzględnia wyrażonych już w orzecznictwie i doktrynie poglądów co do dopuszczalności przedmiotowej kumulacji roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 191 k.p.c.), w tym kumulacji będącej następstwem przekształceń przedmiotowych powództwa (art. 193 k.p.c.), oraz jej wpływu na skład sądu (jednoosobowy lub ławniczy).

Możliwość łączenia w jednym postępowaniu (w jednej sprawie) różnych roszczeń – w tym także takich, których oddzielne rozpoznanie wymagałoby różnych składów sądu (jednoosobowego lub ławniczego) – została przesądzona w dwóch uchwałach Sądu Najwyższego: z 4 lutego 2008 r., II PZP 14/08 (OSNP 2009, nr 17-18, poz. 218) oraz z 20 marca 2009 r., I PZP 8/08 (OSNP 2009, nr 17-18, poz. 219), z których wynika, że 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 którego rozpoznania 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.

Problem prawidłowego składu sądu pierwszej instancji, rozpoznającego sprawę z zakresu prawa pracy pojawił się w wyniku wyjątkowo niefortunnej nowelizacji art. 47 k.p.c. dokonanej ustawą z dnia 15 marca 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2007 r. Nr 112, poz. 766). Nowelizacja ta przełamała dotychczasowy model rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy w pierwszej instancji w składzie ławniczym (sędziego jako przewodniczącego oraz dwóch ławników). Po wejściu jej w życie (od 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 pkt 1 k.p.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; naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane; odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Ustalenie relacji między art. 47 § 1 k.p.c. a art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. ma 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” (w składzie jednoosobowym). Nadal zachowuje aktualność stanowisko zaprezentowane w uchwale Sądu Najwyższego z 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68 (OSNCP 1969, nr 4, poz. 23, z glosą W. Berutowicza, OSPiKA 1970, nr 1, poz. 4) o braku podstaw do wartościowania składów orzekających. Jednak wadliwe wyznaczenie składu

sądu prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.), czyli niweczy cel procesu, jakim jest materialnoprawne wygaszenie sporu. Dlatego ustalenie prawidłowego składu sądu ma niebagatelne znaczenie.

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*.

Nowelizacja art. 47 k.p.c. w części odnoszącej się do rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy nie wzięła pod uwagę możliwości dochodzenia przez pracownika od pracodawcy kilku roszczeń na zasadzie kumulacji przedmiotowej, dla których właściwe są różne składy sądu pierwszej instancji (dla jednych skład jednoosobowy, dla innych skład ławniczy).

W orzecznictwie problem ten został już rozstrzygnięty. Chronologicznie rzecz ujmując, najpierw w uchwale Sądu Najwyższego z 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 art. 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. Przyjęty kierunek wykładni prawa został zaaprobowany w późniejszej uchwale Sądu Najwyższego z 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, w której 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 art. 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, s. 148-157).

W obu uchwałach 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 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.) w sprawach z zakresu prawa pracy. Nie wprowadzono też zmian w Dziale III „Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”. Przepisy tego działu promują uproszczenie i przyspieszenie rozpoznania spraw pracowniczych. Jednym z czynników realizujących 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). 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 wątpliwości podnoszonych w orzecznictwie i doktrynie ustawodawca nie zdecydował się na kolejną zmianę przepisów dotyczących składu sądu. Siłą rzeczy kolejne stany faktyczne mnożyły wątpliwości sądów powszechnych, czego przykładem były kolejne pytania prawne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2009 r., II PZP 5/09, LEX nr 518051; uchwałę Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13, OSNP 2014, nr 2, poz. 17) czy też rozstrzygnięcia w sprawach kasacyjnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z

13 stycznia 2015 r., I PK 136/14, LEX nr 1628904; postanowienie Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2016 r., II PZ 9/16, LEX nr 2076687).

Przywołane orzeczenia dotyczyły 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, odpłaty 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. We wszystkich tych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował dopuszczalność kumulacji przedmiotowej roszczeń ze stosunku pracy i konieczność rozpoznania skumulowanych roszczeń przez skład sądu pierwszej instancji odpowiedni dla tych z nich, dla których przewidziano ich rozpoznanie przez sąd z udziałem jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników.

Poglądów tych nie podważa najnowsza uchwała Sądu Najwyższego z 10 listopada 2016 r., III PZP 10/16 (OSNP 2017, nr 5, poz. 52), w której tezie stwierdzono, 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.).

Przedstawione rozważania prowadzą do wniosku, że błędna okazała się ocena Sądu Okręgowego – która zaważyła na wydaniu orzeczenia częściowo kasatoryjnego (art. 386 § 2 k.p.c.) – że w postępowaniu przed Sądem Rejonowym doszło do nieważności postępowania z powodu składu sądu sprzecznego z przepisami prawa. Sądowi Rejonowemu nie można zarzucić nieważności postępowania z tej przyczyny, że rozpoznał całą sprawę (wszystkie skumulowane roszczenia) w składzie ławniczym. Skład Sądu Rejonowego orzekającego w rozpoznawanej sprawie nie był sprzeczny z przepisami prawa (art. 47 § 1 i § 2 pkt 1 k.p.c.), nie doszło również do nieważności postępowania przed tym Sądem z przyczyny opisanej w art. 379 pkt 4 k.p.c.

Przedstawione rozważania stały się powodem uwzględnienia zażalenia i uchylenia wyroku Sądu Okręgowego w części zaskarżonej zażaleniem na podstawie art. 394¹ § 1¹ k.p.c. w związku z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.