

Sygn. akt VI P 664/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Elżbieta Jeznach, Dorota Łabasiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa A. W. (PESEL (...))

przeciwko Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w G. ((...))

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, wydanie dokumentu RP-7

I. oddała powództwo,

II. przyznaje ze Skarbu Państwa -Kasy Sądu Rejonowego (...) w G.na rzecz radcy prawnego M. D. kwotę 221,40 złotych (dwieście dwadzieścia jeden złotych i 40/100) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu,

III. koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...)w G.

Sygn. akt VI P 664/15

UZASADNIENIE

Powódka A. W. pozwem z dnia 10 września 2015 roku wystąpiła przeciwko pozwanemu Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w G. o wydanie świadectwa pracy stwierdzającego, iż w okresie od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 30 listopada 2010 roku była zatrudniona u pozwanego bez świadczenia osobistego pracy i stosunek pracy łączący strony ustał w związku z jej przejściem na emeryturę, jak również o wydanie na jej rzecz zaświadczenia o wysokości przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne- RP 7.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż była zatrudniona u pozwanego w okresie od dnia 1 stycznia 2002 roku do dnia 30 czerwca 2009 roku. Stosunek pracy łączący strony ustał wskutek jego wygaśnięcia na podstawie art. 63 kp w zw. z art. 107 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy. W związku z powyższym pracodawca wydał jej świadectwo pracy. Za okres zaś od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 30 listopada 2010 roku został wystawiony dokument w postaci informacji o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy- PIT 11. Z deklaracji tej zaś niezbicie wynika, iż dotyczy ona wynagrodzenia ze stosunku pracy oraz że od kwoty wynagrodzenia odprowadzone zostały składki na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne. Powódka podała, iż w jej ocenie po wygaśnięciu stosunku pracy była zatrudniona dalej przez pozwanego, jakkolwiek bez obowiązku świadczenia pracy i to właśnie za ten okres została wystawiona informacja o dochodach o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy. O tym, że powódka była ponownie zatrudniona przez pozwanego świadczy również powołanie innej podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę, niż ta która została wyszczególniona w świadectwie pracy. W piśmie pozwanego z dnia 16 czerwca 2011 roku wyraźnie bowiem jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podano przejście powódki na emeryturę. Pozwana nie wykonała również nałożonych na nią ustawą obowiązków i nie wystawiła jej w związku z zatrudnieniem zaświadczenia RP-7, co skutkuje brakiem możliwości doliczenia wypłaconego za okres od dnia lutego

2010 roku do dnia 30 listopada 2010 roku świadczeń do podstawy wymiaru emerytury, a w konsekwencji skutkuje zaniżeniem świadczenia emerytalnego. (k. 2-5)

Pozwany Okręgowy Inspektorat Pracy w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 9 listopada 2015 roku wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż roszczenia pozwu są oczywiście bezzasadne. Pozwany zaprzeczył, iż przywołane w treści pozwu pismo pozwanego z dnia 16 czerwca 2011 roku stanowi dowód na okoliczność zawarcia z powódką umowy o pracę w okresie objętym sporem. Pismo to jest bowiem odpowiedzią na wniosek powódki o wypłatę nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Odpowiedź oparto zaś na opinii prawnej z której wynika, iż powódka nie nabyła do niej prawa i nie nabyłaby również nawet przy innej niż wygaśnięcie formie rozwiązania z nią umowy o pracę. Zarówno opinia, jak również powyższa odpowiedź określają dzień 30 czerwca 2009 roku, jako datę graniczną trwania stosunku pracy. Powiązanie zatem tegoż pisma z okolicznością łączącego strony w okresie od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 30 listopada 2010 roku stosunku pracy wymyka się z zasad logicznego rozumowania. Pozwany wskazał również, iż wbrew twierdzeniom powódki został jej wydany dokument RP- 7, powyższe miało miejsce w dniu 29 marca 2010 roku, co poświadczyła własnoręcznym podpisem. W zaświadczeniu ujęto oskładkowany w 2010 roku dochód z tytułu „13 pensji”, wypłaconej w lutym 2010 roku, doliczanej do wynagrodzenia za 2009 rok. Twierdzenia zatem strony powodowej, iż pozwana nie wystawiła powódce zaświadczenia ZUS RP-7, co skutkuje brakiem możliwości doliczenia wypłaconego za okres od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 30 listopada 2010 roku świadczenia do podstawy wymiaru emerytury, a w konsekwencji do zaniżenia świadczenia emerytalnego zaprzecza faktom znanym stronie powodowej w chwili składania pozwu.

Pozwany podał, iż drugim z wypłaconych powódce świadczeń była odprawa emerytalna. Nadto pozwany wskazał, iż nie istnieje po stronie powódki interes prawny. Wprawdzie strona powodowa wnosi o zobowiązanie pozwanego do wydania świadectwa pracy za wskazany okres, ale jeżeli powódka twierdzi, iż w tym czasie pracy nie świadczyła, strona pozwana zdecydowanie zaprzecza istnieniu tegoż stosunku, w dacie wyroku zgodnego z żądaniem pozwu czyni koniecznym uprzednie ustalenie przez Sąd istnienia stosunku pracy, co wyczerpuje dyspozycję art. 189 kpc. (k. 19-21)

W piśmie z dnia 9 lutego 2016 roku powódka sprecyzowała, iż w niniejszym postępowaniu domaga się wydania świadectwa pracy za okres od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 30 listopada 2010 roku, ze wskazaniem iż była zatrudniona bez świadczenia pracy i stosunek pracy został rozwiązany w związku z jej przejściem na emeryturę, nadto wydanie zaświadczenia o wysokości przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne-druku RP 7, jak również ustalenie istnienia stosunku pracy za okres od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 30 listopada 2010 roku. (k. 44-45)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. W. była zatrudniona od dnia 1 stycznia 2002 roku do dnia 30 czerwca 2003 roku w (...) Urzędzie Wojewódzkim w G. na czas określony, na stanowisku starszego inspektora w Wydziale (...). Zgodnie z aneksem z dnia 31 marca 2003 roku powódka kontynuowała zatrudnienie od dnia 1 kwietnia 2003 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W związku z zarządzeniem Wojewody (...) z dnia 23 stycznia 2007 roku od dnia 6 grudnia 2006 roku stała się pracownikiem Wydziału (...). Na podstawie art. 107 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z dniem 1 lipca 2007 roku stała się pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu Pracy w G.. Powódka od dnia 1 lipca 2007 roku zatrudniona była na stanowisku starszego radcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 6 sierpnia 2007 roku powódce powierzono obowiązki kandydata na podinspektora pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w G., jednocześnie tego samego dnia zawarto z powódką umowę o skierowanie na 55 aplikację inspektorską. W dniach 17 do 21 maja 2008 roku Komisja Egzaminacyjna powołana przez Dyrektora Ośrodka Szkolenia PIP przeprowadziła egzamin wewnętrzny dla uczestników 55 aplikacji inspektorskiej. Powódka otrzymała na powyższym egzaminie ocenę niedostateczną i uzyskała prawo do składania egzaminu poprawkowego. Egzamin odbył się w dniu 24 czerwca 2008 roku, a powódka ponownie otrzymała ocenę niedostateczną. Od dnia 24 października 2008 roku powódka wykonywała obowiązki starszego radcy prawnego w sekcji organizacji. Pismem z

dnia 22 czerwca 2009 roku pozwany poinformował powódkę, iż w związku z niezdaniem egzaminu w ramach aplikacji inspektorskiej stosunek pracy zawarty z powódką wygaśnie w dniu 30 czerwca 2009 roku.

W dniu 30 czerwca 2009 roku powódka otrzymała świadectwo pracy, w którego treści jako podstawę ustania stosunku pracy podano art. 63 kp w zw. z art. 107 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy.

(Dowód : pismo z dnia 28 maja 2007 roku- k. 6, pismo z dnia 6 sierpnia 2007 roku- akta osobowe k. 49B, umowa o skierowanie na 55 aplikację inspektorską –akta osobowe- k. 48 B, pismo z dnia 22 czerwca 2009 roku- akta osobowe k. 86 B, świadectwo pracy- k. 7-8, akta osobowe k. 10 C, wyrok Sąd Okręgowego w G.w sprawie (...)wraz z uzasadnieniem- akta osobowe k. 33 C)

W piśmie z dnia 16 czerwca 2011 roku pozwany poinformował powódkę, iż złożony przez nią wniosek o wypłacenie nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy zawodowej jest bezzasadny. Pozwany wskazał, iż stosunek pracy powódki ustał w dniu 30 czerwca 2009 roku.

Prawo zaś do powyższej nagrody przysługiwałoby powódce z dniem 10 października 2010 roku. Tak więc interpretując korzystnie dla powódki, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę, żądanie jest niezasadne, ponieważ do nabycia prawa do nagrody brakowało jej więcej niż 12 miesięcy.

(Dowód: pismo z dnia 16 czerwca 2011 roku- k. 9)

Powódka po dniu 30 czerwca 2009 roku nie świadczyła pracy na rzecz pozwanego.

Po tejże dacie nie nawiązał się pomiędzy stronami stosunek pracy.

W dniu 29 marca 2010 roku pracodawca wydał powódce zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu za lata 2007-2009.

(Dowód : zaświadczenie – k. 25-25v, 40-40v, częściowo zeznania powódki A. W.- k. 47-48 (nagranie 00:02:54-00:14:42) w zw. z k. 50-51 (nagranie (00:03:41-00:06:59)

Pracodawca wydał powódce dokument w postaci informacji o dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy za okres od 1 lutego 2010 roku do dnia 30 listopada 2010 roku. (PIT-11) Powyższy obejmował należności wypłacone na rzecz powódki tytułem odprawy emerytalnej oraz tzw. „13 pensji.

(Dowód: dokument PIT-11- k. 7-7v akt (...) tut. Sądu, oświadczenie pełnomocnika pozwanego- k.48)

Powódka domaga się wydania w niniejszym postępowaniu dokumentu RP-7 z uwagi na zamiar wystąpienia do ZUS o uaktualnienie wysokości jej emerytury.

(Dowód : zeznania powódki A. W.- k. 47-48 (nagranie 00:02:54-00:14:42) w zw. z k. 50-51 (nagranie (00:03:41-00:06:59)

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów przeprowadzonych i ujawnionych w toku postępowania. W swoich ustaleniach Sąd oparł się na zeznaniach powódki A. W., które uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń w sprawie. Niniejsze znajdowały również oparcie w treści dokumentów z akt sprawy, jak również akt osobowych pracownika.

Podstawę ustaleń Sądu, w zakresie przebiegu zatrudnienia oraz zawartych przez strony umów, stanowiły również akta osobowe powódki, kopie dokumentów przedłożonych do akt sprawy. Powyższym dokumentom Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony.

W ocenie Sądu żądanie powódki dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy za okres od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 31 listopada 2010 roku nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi wówczas, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów.

Na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości (orzeczenie Sądu Najwyższego z 05.12.2002 r., I PKN 629/01). Konsekwencją charakteru niemajątkowego zgłoszonego roszczenia o ustalenie jest to, iż nie podlega ono przedawnieniu na zasadach określonych dla roszczeń majątkowych.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie wątpliwości nie budzi fakt, iż po stronie powódki zachodzi interes prawny w przyjęciu ustalenia wskazanego w treści żądania pozwu. Przyjęcie bowiem, iż stosunek łączący strony miał charakter umowy pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak szczególna ochrona wynagrodzenia, płatny urlop wypoczynkowy, świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności do pracy i inne przysługują bowiem z mocy przepisów prawa pracy tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów. Wobec powyższego rozstrzygnięcie kwestii istnienia wskazanego stosunku prawnego jest niezbędne dla ewentualnego dochodzenia przez powódkę innych roszczeń w przyszłości.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i po jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W myśl § 1¹ cyt. przepisu zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na treść zawartej przez strony umowy.

W oparciu o powyższą regulację w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy.

W umowie o pracę decydują powyższe czynniki, a nie rodzaj wykonywanej pracy.

Wskazany przepis ustanawia podstawowe obowiązki stron stosunku pracy definiujące ten stosunek. Stosunek prawny, którego podstawę stanowi umowa o pracę charakteryzuje się szczególnymi cechami, pozwalającymi na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych. Wyróżnia się on bowiem koniecznością osobistego świadczenia pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, ciągłym charakterem wzajemnych zobowiązań podmiotów, a ponadto odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik winien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Związane jest to z osobistymi przymiotami pracownika, jak np. kwalifikacjami, sumiennością, starannością, wiekiem, płcią, itp. Można w związku z tym stwierdzić, że stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami, co z kolei prowadzi do wniosku, że do jego powstania konieczne jest osobiste zawarcie umowy.

Zasada podporządkowania pracownika pracodawcy polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego oraz postanowień regulaminu, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może przykładowo polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy lub wyznaczeniu zadań.

Zasada ryzyka pracodawcy występuje w prawie pracy w kilku znaczeniach i wiąże się ze swoistym rozkładem odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań. Po pierwsze, pracodawca ponosi konsekwencje niemożności świadczenia przez pracownika pracy z przyczyn technicznych – niezawinionych przez pracownika (tzw. ryzyko techniczne).

Pracodawca obciążony jest także skutkami niewłaściwej obsady stanowisk i zmuszony jest ponosić straty powstałe wskutek braku należytego przygotowania pracowników do pracy (tzw. ryzyko osobowe).

Po trzecie, pracodawca obarczony jest skutkami ujemnych rezultatów prowadzonej działalności gospodarczej, które nie są przez pracowników zawinione i nie mogą w związku z tym powodować obniżenia ich wynagrodzenia za pracę (tzw. ryzyko gospodarcze).

Na pracodawcy spoczywa również tzw. ryzyko socjalne, które polega na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych związanych z zabezpieczeniem interesów bytowych pracowników i ich rodzin.

Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły – powtarzający się – polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy polega na tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (orzeczenia Sądu Najwyższego z 14.12.1999 roku, I PKN 451/99 i z 22.12.1998 roku, I PKN 517/98)

Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy. Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy. Ponadto istotnym - w ramach umowy o pracę - jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. (wyrok s.apel. w Poznaniu z dn. 12.02.2013r., III AUa 1068/12, LEX nr 1321996).

Wskazać należy, iż na gruncie przedmiotowej sprawy brak podstaw do uznania, iż strony po dniu 30 czerwca 2009 roku, a więc po wygaśnięciu umowy o pracę, w szczególności w okresie od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 30 listopada 2010 roku łączył jakikolwiek stosunek prawny, w szczególności stosunek pracy.

Jako to wynika z akt sprawy powódka w spornym okresie nie świadczyła jakiegokolwiek pracy na rzecz pozwanego, nie wypełniała zatem podstawowego obowiązku polegającego na osobistym świadczeniu pracy. Okoliczność ta została w toku prowadzonego postępowania przez powódkę przyznana.

Jak już powyżej wskazano jedną z cech właściwych dla stosunku pracy jest osobiste świadczenie pracy. Zgodnie z treścią orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 roku (sygn. akt I PKN 416/98) brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego, jako umowy o pracę.

Zauważyć należy, iż na stronie powodowej spoczywał ciężar udowodnienia okoliczności związanych istnieniem pomiędzy stronami umowy o pracę w okresie objętym sporem, a w szczególności konieczność wykazania zgodnie z treścią art. 6 kc i 232 kpc i obowiązującym w tej mierze rozkładem ciężaru dowodu, powołanych wyżej okoliczności.

Podnieść należy, iż strona powodowa w niniejszym postępowaniu nie przedstawiła Sądowi żadnych dowodów pozwalających ustalenia zgodne z jej żądaniem.

W ocenie Sądu materiał dowodowy sprawy w żadnej mierze nie pozwala również na przyjęcie, iż strony złożyły jakiegokolwiek oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy o pracę w tymże okresie.

Umowa o pracę stanowi czynność dwustronną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa kreuje, a zarazem kształtuje stosunek pracy zawarty pomiędzy stronami. Ponadto jest ona uważana za czynność konsensualną, co oznacza, że dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do istotnych postanowień umowy o pracę. Zawarcie umowy o pracę zależy zatem wyłącznie od woli stron. Swoboda nawiązywania stosunków pracy jest uznawana za jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 11 kp). Zachowania stron(-y) należy interpretować z punktu widzenia art. 60 kc w zw. z art. 300 kp.

Z cytowanego przepisu wynika, że wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Na tej podstawie przyjmuje się, że do zawarcia umowy może dojść nie tylko w drodze wyraźnego oświadczenia woli stron, ale także w sposób dorozumiany (per facta concludentia). Za przykład może tu posłużyć zachowanie pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu polegające na tzw. dopuszczeniu pracownika do pracy określonego rodzaju, za wykonywanie której otrzymuje następnie wynagrodzenie. U podstaw badania zamiaru stron oraz okoliczności wpływających na tłumaczenie (interpretację) oświadczeń woli znajdują się fakty (zdarzenia, stany) przedstawione przez strony i wykazywane zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu w procesie. (Komentarz do Kodeksu Pracy- Monika Tomaszewska)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy bark podstaw do uznania, iż strony składały jakiegokolwiek oświadczenia, chociażby dorozumiane w przedmiocie nawiązania stosunku pracy w okresie spornym. Podstawy do takowych ustaleń nie daje żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie. W ocenie Sądu twierdzenia powódki w tym zakresie nie zasługiwały na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu brak również podstaw do przyjęcia, iż powódka pozostawała w jakiegokolwiek gotowości do świadczenia pracy. Również tej okoliczności nie potwierdził żaden z dowodów w sprawie. Co istotne o gotowości do świadczenia pracy można mówić jedynie w przypadku istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami, a takowego w okresie od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 31 listopada 2010 roku bezsprzecznie nie było.

Wskazać należy, iż potwierdzenia dla istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami, przy braku spełnienia przesłanek określonych w treści art. 22 kp, nie może stanowić również absolutnie dokument PIT -11 wydany powódce za sporny okres potwierdzający wyłącznie wypłatę na jej rzecz odprawy emerytalnej oraz tzw. 13 pensji, jak również pismo pozwanego 16 czerwca 2011 roku.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku, na podstawie art. 22 § 1 kp w zw. z art. 189 kpc- a contrario.

W konsekwencji również żądanie powódki dotyczące wydania na jej rzecz świadectwa pracy za okres sporny, zgodnie z treścią pisma z dnia 9 lutego 2006 roku, uznać należało za niezasadne.

Zgodnie bowiem z treścią art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

Natomiast § 2 cyt. artykułu stanowi, iż w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym.

Skoro zatem brak podstaw do uznania, iż powódka w okresie objętym sporem była pracownikiem pozwanego, to tym samym jej żądanie dotyczące wydania świadectwa pracy, a więc dokumentu wynikającego ze stosunku pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku, na podstawie art. 97 kp- a contrario.

Za niezasadne uznać należało również żądanie powódki dotyczące wydania dokumentu RP- 7 za okres od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 31 listopada 2010 roku.

Zauważyć należy, iż w zakresie roszczenia powódki dotyczącego wydania zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu na druku Rp 7, na uwagę zasługuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 17 lutego 2005 roku (II PZP 1/05, OSNP 2005/10/138), zgodnie z którym w sprawie o sprostowanie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu droga sądowa jest dopuszczalna, a do rozpoznania takiej sprawy właściwy jest sąd rejonowy- sąd pracy. Powyższa zasada dotyczy również bez wątpienia spraw dotyczących wydania dokumentu Rp 7.

Podnieść należy, iż sprawa taka co do zasady mieści się w definicji spraw z zakresu prawa pracy- art. 476 § 1 pkt 1 kpc, albowiem jest to roszczenie bez wątpienia związane ze stosunkiem pracy z uwagi na istnienie materialnoprawnej podstawy w wytoczeniu przez pracownika powództwa o wydanie, czy sprostowanie zaświadczenia- polegającej na odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na podstawie przepisów prawa cywilnego za nienależyte wykonanie zobowiązania wynikającego ze stosunku pracy w przypadku niewydania takiego zaświadczenia lub wydania zaświadczenia o niewłaściwej treści.

Właściwy zatem do rozpoznania sprawy jest sąd rejonowy- sąd pracy na podstawie art. 461 § 1 kpc, jako sąd właściwy do wydania świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych.

W ocenie Sądu Rejonowego żądanie powódki nie zasługuje jednak na uwzględnienie z uwagi na brak interesu prawnego po jej stronie.

Stwierdzić należy, iż powódka wnosząc o wydanie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu na druku Rp 7 za okres objęty sporem ubiega się w istocie o ustalenie treści dokumentu, a więc wytacza powództwo w trybie art. 189 kpc.

Powództwo takie może jednak okazać się nieuzasadnione gdy pracownik nie wykaże istnienia interesu prawnego.

Zgodnie z treścią art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Skuteczność zatem dochodzenia przed sądem powszechnym ustalenia stosunku prawnego lub prawa, jak też istnienia określonych faktów prawotwórczych uzależnione jest od występowania po stronie powoda interesu prawnego zgodnie z treścią przywołanego wyżej przepisu.

Na gruncie niniejszego przepisu powódka wnosząc powództwo o ustalenie istnienia prawa lub stosunku prawnego winna była wskazać, jaki ma interes prawny w żądaniu ochrony swojego prawa w tejże formie.

Winna również wykazać, jaki jest cel takiego żądania i jaką korzyść uzyska. Proces o ustalenie istnienia stosunku prawnego toczy się pomiędzy dwoma podmiotami, między którymi istnieje spór dotyczący danego stosunku prawnego polegający na kwestionowaniu przez drugą stronę jego istnienia, co powoduje konieczność ochrony interesu prawnego powoda.

Zgodnie z przyjętym i ugruntowanym orzecznictwem, jeżeli roszczenie pracownika zmierza w istocie do uzyskania dowodu dla celów ubezpieczeniowych, podlega ono oddaleniu z uwagi na brak powyższego interesu prawnego. Wskazuje się bowiem, iż postępowanie o ustalenie nie może służyć tworzeniu faktów na potrzeby innego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1971 roku, w sprawie I PR 344/71, OSNCP 1972/5/89 i inne).

Zauważyć należy, iż powódka w niniejszym postępowaniu wskazała, iż dokument, którego wydania dochodzi, jest jej niezbędny dla celów emerytalnych związanych możliwością uzyskania przez nią wyższej emerytury.

Wskazać należy, iż nie ma interesu prawnego w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego osoba, która może dochodzić bezpośrednio świadczenia z tego stosunku, chodzić może o ustalenie dowodów, które mogłyby być wykorzystane w postępowaniu w sprawach o świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Okoliczności takie mogą być bowiem ustalone w postępowaniu o przyznanie świadczenia emerytalnego, które w pierwszej instancji toczy się przed organem właściwym do przyznawania świadczenia (ZUS), po czym może być przedmiotem rozpoznania przez Sąd ubezpieczeń społecznych rozpoznający odwołanie od decyzji organu emerytalnego (Sąd Okręgowy Ubezpieczeń Społecznych).

Wskazać należy, iż Sąd Okręgowy rozpoznający odwołanie od decyzji ZUS, której przedmiotem jest przyznanie świadczenia emerytalnego nie jest związany brakiem stosownego dokumentu, czy też treścią wydanego niepełnego dokumentu- zaświadczenia na druku RP 7, albowiem w postępowaniu przed Sądem ubezpieczeń społecznych dopuszczalny jest dowód z przesłuchania świadków i stron przeciwko osnowie i ponad osnowę dokumentu- art. 473 § 1 kpc w zw. z art. 246 kpc i 247 kpc. Celem postępowania o wydanie dokumentu w postaci zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu na druku Rp 7 jest w istocie przedstawienie dowodów organowi emerytalnemu dla ustalenia wysokości świadczenia emerytalnego, co zresztą powódka w toku niniejszego postępowania potwierdziła.

Reasumując podnieść należy, iż brak jest po stronie powódki interesu prawnego w dochodzeniu wydania zaświadczenia RP-7 w drodze powództwa o ustalenie przed sądem pracy.

Właściwą drogą postępowania w sprawie uzyskanie świadczenia emerytalnego jest droga administracyjna w I instancji przed organem ZUS, a dopiero zaś w drugiej instancji na skutek odwołania przed Sądem ubezpieczeń społecznych.

O powyższym orzeczono w punkcie I na podstawie art. 189 kpc- a contrario.

O kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz pełnomocnika procesowego z urzędu orzeczono na podstawie § 11 ust.1 pkt. 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 163 poz. 1349 ze zm.). W tym zakresie Sąd miał na uwadze ostatecznie sprecyzowany w piśmie z dnia 9 lutego 2016 roku przez powódkę zakres roszczeń. (k. 44-45)

Koszt udzielonej pomocy prawnej z urzędu z tego tytułu stanowi zatem łącznie kwotę 180 złotych powiększoną o stawkę 23 % podatku VAT (art. 41 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 1 pkt. 1 Ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług - Dz. U. z dnia 5 kwietnia 2004 r. w zw. z § 2 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu)

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.

W zakresie kosztów sądowych należnych od powódki (opłata sądowa dotycząca roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy) orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 102 kpc w zw. 108 § 1 kpc w punkcie III wyroku, przejmując powyższe koszty na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego(...) w G..

W tym zakresie Sąd miał na uwadze aktualną sytuację majątkową powódki, wynikającą z przedłożonych przez nią dokumentów w sprawie (...).