

IV P 128/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Ławnicy Krystyna Mendyka, Ewa Werder-Sakrajda

Protokolant st. sekr. sąd. Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2019 r. w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **J. F. (1)**

przeciwko **(...) Spółdzielni (...) w Ł.**

o ustalenie stosunku pracy i wydanie świadectwa pracy

I. oddała powództwo,

II. oddała wniosek pozwanego (...) Spółdzielni (...) w T. o zasądzenie od powódki J. F. (1) kosztów procesu;

III. obciąża Skarb Państwa kosztami sądowymi.

IV P 128/19

UZASADNIENIE

Powódka J. F. (1), po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, wniosła o ustalenie, że w okresie od 1 listopada 1974 r. do 31 lipca 1975 r. pozostawała w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) Spółdzielnią (...) w Ł. Zakład (...) w T. oraz o zobowiązanie pozwanego do sporządzenia oraz wydania jej świadectwa pracy stwierdzającego, iż powódkę łączył z pozwanym stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę od dnia 1 listopada 1974 r. do 31 lipca 1975 r. oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że we wskazanym okresie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) Spółdzielnią (...) w Ł. Zakład (...) w T. na stanowisku pomocy kierownika mleczarni w Ł. II. Zaznaczyła, że, mimo podejmowanych starań, nie jest w stanie przedstawić jakiegokolwiek dokumentu potwierdzającego zatrudnienie. Mogą je tylko poświadczyć świadkowie. Wskazała, że obecnie przebywa na emeryturze i jednocześnie jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w Szkole Podstawowej w Ł. II na stanowisku kucharki w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Zakład ten wypłaca nagrody jubileuszowe. Świadectwo pracy jest powódce niezbędne do uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej z tytułu osiągnięcia 45 lat pracy (400% wynagrodzenia miesięcznego).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że w dniu 31 grudnia 2004 r. doszło do połączenia (...) Spółdzielni (...) w Ł. z (...) Spółdzielnią (...) w T.. Spółdzielnią przejmującą była (...) Spółdzielnia (...) w Ł.. Odnosząc się do żądania pozwu pozwany podniósł, że nie została odnaleziona dokumentacja dotycząca zatrudnienia powódki. Żaden z obecnych oraz byłych pracowników

pozwanego nie zna powódki i nikt nie potwierdził jej zatrudnienia. Wskazani przez powódkę świadkowie także nie byli pracownikami pozwanego.

Sąd ustalił, co następuje :

Powódka J. F. (1) (z domu U.) urodziła się (...) Mieszkała z rodzicami S. i J. w Ł.. Rodzice powódki prowadzili gospodarstwo rolne o powierzchni około 10 ha. Szkołę podstawową ukończyła w 1971 r. Następnie uczęszczała do (...) Szkoły Gastronomicznej w T.. Zmuszona ją była jednak przerwać z uwagi na ciążę i urodzenie dziecka. W dniu (...) urodziła córkę A., zaś w dniu 1 czerwca 1974 r. zawarła związek małżeński z J. F. (2). Mieszkała wraz z mężem i dzieckiem w domu swoich rodziców.

Obok gospodarstwa małżonków U. znajdowało się gospodarstwo (...).

(dowody:

- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z dnia 23 lipca 2019 r., 01:06:47-01:13:09,
- zeznania świadka S. C. - protokół elektroniczny z dnia 23 lipca 2019 r., 00:44:43-00:49:47)

Niedaleko gospodarstwa rodziców powódki znajdowała się zlewnia mleka prowadzona przez (...) Spółdzielnię (...) w T. (wybudowana w 1971 r.). Zlewnię tę od pewnego czasu prowadził ojciec powódki S. U.. Praca w zlewni polegała na przyjmowaniu mleka od wozaków (był nim m.in. ojciec E. B. (1), który niekiedy przyjeżdżał do zlewni w zastępstwie ojca) i rolników, którzy dostarczali je osobiście wprost do zlewni. Do zadań kierownika zlewni należało przyjmowanie mleka i rozliczanie rolników oraz prowadzenia dokumentacji dostaw. Wykonywał także próby mleka. Pobieranie prób odbywało się przy udziale rolników.

Wypłat na rzecz rolników dokonywała (...) Spółdzielnia (...) w T. na podstawie przygotowanych przez kierownika zlewni list.

Praca w zlewni zaczynała się od około 8:00. W okresach chłodniejszych należało przyjść wcześniej, aby napalić w piecu. Praca trwała do około 14:00. Wcześniej przyjeżdżała cysterna po mleko lub śmietanę. Zlewnia pracowała codziennie, także w niedzielę i święta.

W zlewni działała wirówka, która służyła do pozyskiwania śmietany. Z wirówki korzystali także rolnicy. Po odwirowaniu wirówkę należało umyć (czasami dwa razy dziennie). Należało także myć kany, które wozacy przywozili do zabrania śmietany. Konieczne też było umycie podłóg.

Przez pewien czas wskazane czynności w zlewni wykonywała również powódka.

(dowody:

- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z dnia 23 lipca 2019 r., 01:06:47-01:13:09,
- zeznania świadka S. C. - protokół elektroniczny z dnia 23 lipca 2019 r., 00:49:47-00:56:30,
- zeznania świadka E. B. - protokół elektroniczny z dnia 23 lipca 2019 r., 00:36:50-00:43:45)

W dniu 13 czerwca 1975 r. powódka złożyła wniosek o wydanie dowodu osobistego. We wniosku znajdowała się rubryka „miejsce pracy i jej adres”. Rubryka ta została przez powódkę zakreślona. Dowód osobisty został powódce wydany w dniu 14 czerwca 1975 r.

(dowody:

- wniosek – k. 67 akt)

Pismem z dnia 16 czerwca 1975 r., skierowanym do Dyrekcji Szkoły Podstawowej w Ł. II, powódka wniosła o zatrudnienie jej w charakterze pomocy kuchennej. W piśmie również podała: „Dotychczas pracowałam w zlewni, ze względu na likwidację drugiego etatu, ponieważ Ł. został przeniesiony do swojej zlewni”.

W życiorysie z dnia 16 czerwca 1975 r. powódka nie podała, iż jest zatrudniona w (...) Spółdzielni (...) w T.. Wskazała, że po przerwaniu (...) Szkoły Gastronomicznej w T. zajęła się wychowaniem dziecka. Zaznaczyła, że dziecko już podrosło i dlatego chciałaby podjąć pracę w szkole jako pomoc kuchenna.

W dniu 1 września 1975 r. powódka podjęła pracę w Szkole Podstawowej w Ł. II na stanowisku pomocy kuchennej. Pracuje w tej Szkole do dnia dzisiejszego.

(dowody:

- pismo z 16.06.1975 r. – k. 1B akt osobowych,
- umowa o pracę z 31.08.1975 r. – k. 2B akt osobowych,
- życiorys – k. 1A akt osobowych)

W dniu 26 marca 1993 r. i w dniu 4 listopada 1996 r. powódka wypełniała kwestionariusze osobowe. Podała w nich, że pracę rozpoczęła w dniu 1 września 1975 r. w Szkole Podstawowej w Ł.. Nie wspomniała o zatrudnieniu w (...) Spółdzielni (...) w T..

(dowody:

- kwestionariusze osobowe – k. 2A i 3A akt osobowych)

W dniu 17 października 2001 r. powódka złożyła wniosek do ZUS o ustalenie kapitału początkowego. Do wniosku powódka nie dołączyła dokumentów, które dotyczyłyby zatrudnienia w (...) Spółdzielni (...) w T.. W kwestionariuszu dotyczących okresów składkowych i nieskładkowych podała, że w okresie od 26 marca 1974 r. do 31 sierpnia 1975 r. opiekowała się dzieckiem, zaś od 1 września 1975 r. podjęła pracę w Szkole Podstawowej w Ł. II.

(dowody:

- wniosek – k. 1 akt kapitału początkowego,
- kwestionariusz – k. 2 akt kapitału początkowego)

W dniu 6 marca 2018 r. powódka złożyła wniosek o ustalenie prawa do emerytury. W dołączonej do wniosku informacji o okresach składkowych i nieskładkowych, gdzie należało podać kolejno wszystkie przebyte okresy od ukończenia 15 lat życia, wskazała, iż wszystkie potrzebne dokumenty znajdują się w aktach kapitału początkowego.

Decyzją z dnia 21 marca 2018 r. powódka uzyskała prawo do emerytury od dnia 1 marca 2018 r.

(dowody:

- wniosek – k. 1-3 akt emerytalnych,
- informacja – k. 4 akt emerytalnych,
- decyzja – k. 9 akt emerytalnych)

Pismem z 11 lutego 2019 r. powódka zwróciła się do (...) Spółdzielni (...) w Ł. o wydanie świadectwa pracy za okres od 1 listopada 1974 r. do 30 lipca 1975 r. W związku z pismem dokonano przeglądu rejestru zatrudnionych, który obejmuje dane od 1979 r. W rejestrze powódka nie figurowała. Rozpytano się także długoletnich pracowników, lecz również

oni byli w stanie czegokolwiek powiedzieć o zatrudnieniu powódki. Pismem z 11 lutego 2019 r. pozwany udzielił więc odpowiedzi, że nie posiada dokumentów, które mogłyby stanowić podstawę wydania świadectwa pracy.

(dowody:

- pismo z 11.02.2019 r. – k. 5 akt,
- zeznania świadka A. K. – protokół elektroniczny z 23.07.2019 r., 00:14:05-00:24:04)

Powódka z dniem 1 września 2015 r. uzyskała prawo do nagrody jubileuszowej w związku z 40-letnim stażem pracy. W przypadku uwzględnienia wskazanego w pozwie okresu zatrudnienia powódka uzyskałaby staż pracy wymagany do uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej z tytułu 45-letniego okresu zatrudnienia 9 miesięcy wcześniej, tj. w lutym 2020 r.

(dowody:

- pismo z 25.08.2015 r. – k. (...) akt osobowych)

W dniu 31 grudnia 2004 r. nastąpiło połączenie (...) Spółdzielni (...) w Ł. z (...) Spółdzielnią (...) w T.. Spółdzielnią przejmującą była (...) Spółdzielnia (...) w Ł.. Aktualnie Zakład (...) w T. funkcjonuje w rejestrze sądowym jako Oddział (...) Spółdzielni (...) w Ł..

(dowody:

- wypis z KRS – k. 23-27 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Powódka w niniejszej sprawie dochodziła dwóch roszczeń: o ustalenie stosunku pracy w okresie od 1 listopada 1974 r. do 31 lipca 1975 r. oraz o wydanie świadectwa pracy.

Powódka wskazywała, że domaga się ustalenia stosunku pracy w celu wykazania stażu pracy wymaganego do uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy. Podnosiła, że w przypadku uwzględnienia powództwa niezbędny staż pracy uzyskałaby w lutym 2020 r. Mając w pamięci, że powódka uzyskała prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu 40-lecia pracy z dniem 1 września 2015 r., a zatem, pomijając przerwy w zatrudnieniu, które wystąpiły po tej dacie oraz uwzględniając okres objęty pozwem, najwcześniej wymagany staż 45-lat mogłaby uzyskać z dniem 1 grudnia 2019 r., a więc już po zamknięciu rozprawy w niniejszej sprawie. Wskazane twierdzenia powódki obligują do zbadania, czy posiada ona interes prawny w domaganiu się ustalenia stosunku pracy. Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

W orzecznictwie przyjmuje się - co do zasady - brak interesu prawnego w domaganiu się ustalenia treści stosunku pracy w sytuacjach, w których powodowi przysługują już roszczenia o konkretne świadczenia (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2017 r., II PK 206/16, LEX nr 2401064). Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma bowiem interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku prawnego lub prawa wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Jeżeli jednak strona może dochodzić ochrony swych praw, np. przez wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, istnienie interesu prawnego w ustaleniu jest zasadniczo wykluczone. W szczególności, o występowaniu interesu prawnego świadczy możliwość stanowczego zakończenia w tej drodze sporu, natomiast przeciwko jego istnieniu - możliwość uzyskania pełniejszej ochrony praw powoda w drodze innego powództwa. W takich przypadkach ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa ma charakter prejudycjalny, co oznacza, że jego dokonanie jest niezbędne dla zweryfikowania dochodzonych roszczeń majątkowych. Sądy orzekają wówczas na podstawie tego ustalenia o roszczeniach majątkowych, co nie prowadzi do objęcia dokonanego ustalenia sentencją wydanego orzeczenia.

Natomiast odmienna sytuacja występuje wówczas, gdy ustalenie jest pracownikowi niezbędne w celu usunięcia obiektywnej niezgodności między treścią umowy o pracę a rzeczywistym charakterem zatrudnienia realizowanego w spornym okresie, co może okazać się konieczne dla zweryfikowania różnych uprawnień, które nie są jeszcze określone lub zaktualizowane, ale mogą być przedmiotem potencjalnych roszczeń w przyszłości (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16, LEX nr 2309608).

Poglądowi, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Interes prawny może polegać na usunięciu niepewności co do prawa majątkowego, które jeszcze się nie zaktualizowało, a także praw o charakterze niemajątkowym. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy jest w takim przypadku sposobem ochrony praw i uprawnień pracowniczych na przyszłość, gdy jeszcze nie jest możliwe dochodzenie świadczeń od pracodawcy albo z ubezpieczeń społecznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16, LEX nr 2309608).

Ocena czy powód-pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy i jego treści wymaga indywidualizacji - odniesienia do konkretnego stanu faktycznego, zwłaszcza niepewności co do możliwości dochodzenia niektórych świadczeń od pracodawcy w przyszłości albo skorzystania z uprawnień pracowniczych, które prawo pracy relatywizuje do określonej treści stosunku pracy. Już w wyroku z 14 września 1998 r., I PKN 334/98 (OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 646), Sąd Najwyższy stwierdził dopuszczalność powództwa o ustalenie, zmierzającego do usunięcia stanu niepewności w przyszłości co do roszczeń, które nie są jeszcze skonkretyzowane bądź wymagalne. Przepis art. 189 k.p.c. wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawnej przesłanki zasadności powództwa o ustalenie. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. Nie może ono służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustaleniu stanu prawnego dla takiej realizacji. Dlatego powszechnie przyjmuje się, że nie istnieje interes prawny w ustaleniu, jeżeli możliwa jest realizacja konkretnego roszczenia wynikającego z łączącego strony stosunku prawnego. Wówczas bowiem stan niepewności w zakresie łączącego strony stosunku prawnego może być usunięty przez realizację konkretnego roszczenia w sprawie o świadczenie. Konieczne jest jednak, aby możliwość realizacji takiego roszczenia wyczerpywała w całości interes prawny w ustaleniu. Takiego wyczerpania interesu prawnego z reguły nie ma w sytuacji, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a jeszcze nie są określone (skonkretyzowane, wymagalne).

Sąd Najwyższy co do zasady przyjmuje brak interesu prawnego w domaganiu się ustalenia treści stosunku pracy w sytuacjach, w których pracownikowi przysługują już roszczenia o konkretne świadczenia. Już w wyroku z 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01 (OSNP 2004, Nr 11, poz. 194), Sąd Najwyższy przyjął, że pracownik jest uprawniony do żądania ustalenia prawa w ramach stosunku pracy, w tym do żądania ustalenia rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy. Jeżeli żądane ustalenie ma charakter niemajątkowy bądź nie jest obecnie zaktualizowane a prawo może być dochodzone dopiero w przyszłości, to pracownik ma interes prawny w usunięciu stanu niepewności co do rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy.

Mając na względzie powyższe uwagi, Sąd rozpoznający niniejszą sprawę przyjął, że na datę zamknięcia rozprawy, tj. na dzień 6 listopada 2019 r. powódka posiadała interes w żądaniu ustalenia stosunku pracy za sporny okres. Roszczenie o nagrodę jubileuszową z tytułu 45-letniego stażu pracy dotychczas nie zaktualizowało się. Występuje więc stan niepewności prawnej, który może zostać usunięty tylko w drodze powództwa o ustalenie stosunku pracy. Wprawdzie roszczenie o zapłatę nagrody jubileuszowej może być dochodzone już w niedalekiej przyszłości, lecz w dacie zamknięcia rozprawy przesłanka 45-letniego stażu pracy nie była spełniona. Zdaniem Sądu, interes prawny przestanie istnieć w momencie, w którym powódka będzie mogła wystąpić do swego aktualnego pracodawcy z żądaniem zapłaty nagrody jubileuszowej z tytułu 45 lat stażu pracy.

Odnosząc się do żądania wydania świadectwa pracy wskazać należy, iż począwszy od 7 września 2019 r., tj. dnia wejścia w życie ustawy z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1043) obowiązuje art. 97¹ k.p. Przepis ten w § 1 stanowi, że w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy. W myśl § 2 jeżeli pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Stosownie zaś do § 3 z żądaniem, o którym mowa w § 1 i 2, można wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia. W odniesieniu do tej regulacji wskazana ustawa nie przewiduje żadnych przepisów przejściowych, co obliguje do zbadania jej wpływu na zgłoszone przez powódkę żądanie. W celu uniknięcia nadmiernie drobiazgowych rozważań prawnych, które, jak będzie wynikać z dalszych motywów wyroku, są w ostatecznym rozrachunku dla sprawy zbędne (choć nie muszą się takie okazać w niedalekiej przyszłości), zauważyć należy, że § 3 odnosi się do sytuacji, w której roszczenie o wydanie świadectwa pracy obecnie może być realizowane w postępowaniu procesowym (art. 477^{1a} - 477^{1b} k.p.c.), do czego odnosi się § 1 art. 97¹ k.p., oraz w postępowaniu nieprocesowym (art. 691¹⁰ - 691¹¹ k.p.c.), o czym z kolei mowa w § 2 tego przepisu. Ma to być więc w założeniu regulacja uniwersalna, co sprawia, że w zależności od trybu postępowania i jego specyfiki może (i powinna) być ona rozumiana odmiennie. Sąd przyjmuje, że na gruncie postępowania procesowego przepis ten ustanawia jedynie możliwość zgłoszenia powództwa o wydanie świadectwa w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia. Nie zawiera natomiast regulacji terminu zawitego, choć jego wykładnia językowa może to sugerować. Oznacza to, że upływ terminu przedawnienia jest uwzględniany na zarzut zgłoszony przez pozwanego pracodawcę (art. 292 k.p.). W przypadku postępowania nieprocesowego należy przyjąć, iż § 3 przewiduje termin zawity na wystąpienie ze stosownym wnioskiem, a więc jego upływ sąd uwzględnia z urzędu. Niniejsza sprawa prowadzona jest w trybie procesowym, a zatem upływ terminu przedawnienia uwzględniany jest na zarzut, który przez pozwanego nie został zgłoszony.

Stan faktyczny został ustalony częściowo na podstawie przesłuchania powódki, świadków E. B. (1) i S. C. (2) oraz w pełnym zakresie na podstawie zeznań świadka A. K. (2) i zgromadzonej dokumentacji. Prawdziwość zgromadzonej dokumentacji nie budziła w sprawie żadnych wątpliwości. Natomiast ocena zeznań powódki i świadków E. B. (1) i S. C. (2) nie przedstawiała się jednolicie.

Sąd uznał zeznania świadka A. K. (2) za wiarygodne. Świadek wskazała, że przeprowadziła kwerendę archiwalnej dokumentacji pracowniczej, lecz nie udało się jej zidentyfikować jakichkolwiek śladów zatrudnienia powódki, podobnie jak jej ojca. Świadek zeznała także, że przeprowadziła rozmowę z długoletnim pracownikiem pozwanego, ale również ten kierunek poszukiwań nie przyniósł żadnego efektu. Wypowiedzi te były szczerze i przez to przekonujące.

Zeznania świadka E. B. (1) i S. C. (2) budziły zasadnicze wątpliwości. Wynikały one przede wszystkim z nadzwyczajnej pamięci świadków w zakresie tych okoliczności, które były relewantne dla sprawy, przy jednoczesnym jej braku w odniesieniu do okoliczności o charakterze pobocznym. Tytułem przykładu świadek E. B. (1) doskonale pamiętał, że powódka pracowała w zlewni przed odbywaniem przez niego służby wojskowej, ale już nie pamiętał, czy pracowała tam także po jej zakończeniu. Natomiast świadek S. C. (3) dobrze pamiętał, że powódka podjęła pracę jesienią 1974 r. i pracowała w zlewni mniej niż rok, choć w pozostałym zakresie jego wypowiedzi cechowały się znacznie mniejszą pewnością, mimo że chodziło o okresy bliższe czasowo (np. do kiedy kierownikiem zlewni był ojciec powódki).

Kontrowersyjność zeznań świadka E. B. (1) wynikała także stąd, iż świadek twierdził, iż podczas uczęszczania do szkoły brał też udział w zwózce mleka. Podnosił, że wyjeżdżał o 5:00 z ojcem (wozakiem) po mleko, a następnie ojciec zostawiał go na przystanku, skąd jechał autobusem do szkoły na 8:00, podczas gdy matka zostawała w domu (ze starszym bratem i młodszym rodzeństwem) i robiła obrządek. Wypowiedzi te są oczywiście niewiarygodne. Nie miało bowiem żadnego celu uczestniczenie przez świadka w zwózce mleka, skoro zajmował się tym jego ojciec, a on sam szedł do szkoły, zaś matka opiekująca się młodszymi dziećmi wykonywała obrządek. Racjonalność wskazuje, że bardziej

potrzebna była pomoc matce, niż ojcu. Zdaniem Sądu, wskazane wypowiedzi świadka motywowane były wyłącznie dążeniem do polepszenia sytuacji procesowej powódki.

Odnosząc się jeszcze do zeznań wskazanych świadków wskazać należy, że potwierdzały one jedynie, iż powódka wykonywała pewne czynności zlewni. Nie wynikało z nich jednak na jakiej podstawie je podejmowała, czy na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, czy też w ramach pomocy na rzecz swego ojca. W oparciu o te zeznania nie można było także ustalić, czy czynności te wykonywała odpłatnie, czy nieodpłatnie.

Zeznania powódki również budziły wątpliwości. Przede wszystkim uderzająca była w nich, tak jak w przypadku świadków E. B. (1) i S. C. (2), znacząca szczegółowość wypowiedzi. Powódka, mimo upływu ponad 40 lat, potrafiła szczegółowo wskazać wysokość swojego wynagrodzenia, a także wysokość wynagrodzenia swojego ojca, rozmiar etatu i godziny pracy, lecz nie potrafiła powiedzieć, czy otrzymała świadectwo pracy, choć w pozwie w czasie wysłuchania informacyjnego podała, że je zagubiła (k. 11 akt, protokół elektroniczny z 23 lipca 2019 r. – 00:06:34-00:11:36). Być może tak dobra pamięć w przypadku niektórych osób jest możliwa, lecz w praktyce to się zwyczajnie nie zdarza. Zapamiętanie po upływie tak długiego okresu okoliczności o takim poziomie szczegółowości nie jest po prostu możliwe, zwłaszcza w sytuacji, w której powódka dotychczas nigdy tych okoliczności nie przywoływała, co będzie przedstawione w dalszych rozważaniach. Podkreślić też należy, że powódka miała wówczas zaledwie 18 lat, a jej przełożonym w zakresie pracy zlewni miał być jej ojciec, co w sposób naturalny powodowało, iż to przede wszystkim on zajmował się dokumentami i warunkami pracy.

W ocenie Sądu, również konfrontacja zeznań powódki ze zgromadzoną dokumentacją nie pozwala na dokonanie ustaleń faktycznych, które byłyby zgodne z twierdzeniami powódki.

Szczególne uwagę w tym zakresie należało zwrócić na dokumenty sporządzone w okresie, kiedy sporne zatrudnienie miało mieć miejsce. Chodzi tu o wniosek o wydanie dowodu osobistego z dnia 13 czerwca 1975 r., pismo powódki z 16 czerwca 1975 r. i życiorys również z 16 czerwca 1975 r.

Z pisma powódki z 16 czerwca 1975 r. wynika, że wykonywała pracę w zlewni, lecz dalsza praca nie była możliwa, gdyż drugi etat został zlikwidowany ze względu na otwarcie zlewni w Ł.. Z pisma tego można wywieść wniosek, że powódka rzeczywiście pracowała w zlewni w Ł., nie wiadomo jednak na jakiej podstawie prawnej i w jakim okresie, w szczególności do kiedy. Powódka w przypadku każdego z twierdzeń dotyczących pracy w zlewni użyła w piśmie formy czasu przeszłego, co może oznaczać, że w dacie sporządzenia pisma w zlewni już nie pracowała. Konstatację tę potwierdza treść wniosku o wydanie dowodu osobistego, gdzie powódka wskazała, iż w dacie złożenia wniosku, tj. w dniu 13 czerwca 1975 r. nie pozostaje w zatrudnieniu. Zaznaczyć przy tym należy, że powódka nie była w stanie wyjaśnić, dlaczego we wniosku brak jest zapisów dotyczących zatrudnienia. O ile więc przyjąć, że powódka pracowała w zlewni, który to wniosek może uzasadniać treść podania z 16 czerwca 1975 r., to nie jest możliwe jednoznaczne ustalenie daty, w której powódka przestała tę pracę wykonywać. Z podanych przyczyn, jako wysoce wątpliwa jawi się wskazana w pozwie data 31 lipca 1975 r. W świetle treści wymienionych dokumentów prawdopodobna jest data wcześniejsza, tj. przypadająca przed dniem 13 czerwca 1975 r. Nie wiadomo jednak jaka to była konkretnie data.

Dalsze wątpliwości ujawniała analiza życiorysu z dnia 16 czerwca 1975 r. Powódka w ogóle nie wspomina w nim o pracy w zlewni, tylko podnosi, że po zakończeniu nauki w (...) Szkole Gastronomicznej w T. zajmowała się opieką nad dzieckiem. Oznacza to, że zasadniczym, głównym zajęciem powódki w przed dniem 16 czerwca 1975 r. była opieka nad dzieckiem, co pozostaje w sprzeczności z zeznaniami powódki, która wskazywała, że podczas pracy w zlewni dzieckiem opiekowała się jej matka. Praca w zlewni musiała być więc zajęciem marginalnym, drugoplanowym, nieistotnym z punktu widzenia organizacji życia powódki, które już jakiś czas wcześniej się zakończyło (nie wiadomo kiedy), skoro nawet nie wspominała o niej w swoim życiorysie.

Niezrozumiałe jest też pominięcie przez powódkę okresu pracy w zlewni w kwestionariuszach osobowych z 1993 r. i 1996 r. Powódka w żaden sposób tego pominięcia nie wyjaśniła.

Podobnie, nie było jasne dlaczego powódka nie wskazała spornego okresu zatrudnienia w kwestionariuszu okresów składkowych i nieskładkowych złożonym na potrzeby postępowania o ustalenie kapitału początkowego. Zupełnie nie przekonują twierdzenia powódki, iż było to zbędne, skoro miała wystarczający staż pracy. Z formuły ustalenia kapitału początkowego wynika, że na jego wysokość ma wpływ każdy okres składkowy i nieskładkowy, a zatem problem długości stażu pracy jako przesłanki nabycia prawa do emerytury w ogóle tu nie powstawał, zwłaszcza że decyzja ustalająca wysokość kapitału początkowego została wydana w dniu 29 stycznia 2002 r. (k. 18 akt kapitału początkowego), a więc kilkanaście lat przed uzyskaniem przez powódkę uprawnień emerytalnych.

Podsumowując, w przedmiotowej sprawie fakt wykonywania pewnych czynności przez powódkę w zlewni znajdował potwierdzenie w zeznaniach powódki świadków E. B. (1) i S. C. (2) oraz w podaniu z dnia 16 czerwca 1975 r. Sąd uznał tę okoliczność za ustaloną. Jednakże tylko z zeznań powódki wynikało, iż doszło do zawarcia umowy o pracę w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Treść pisma z dnia 16 czerwca 1975 r. nie potwierdzała wprost, ani nawet pośrednio tych zeznań. Zresztą pismo to sporządziła powódka, która miała wówczas 18 lat i z pewnością nie miała pełnej orientacji we wszystkich warunkach ewentualnego zatrudnienia, zwłaszcza że jej ewentualnym przełożonym był jej ojciec. Z pozostałej zaś dokumentacji nie wynikała natomiast jakakolwiek sugestia odnoszącą się do zatrudnienia powódki w okresie od 1 listopada 1974 r. do 31 lipca 1975 r., co więcej, dokumenty te pozostawały w oczywistej sprzeczności z wymienionymi wyżej dowodami. Kwestia ta wymaga uwypuklenia, gdyż przedmiotowa sprawa dotyczy odległych czasowo wydarzeń. Choć w prawie procesowym nie obowiązuje hierarchia dowodowa, to jednak w takich przypadkach zachowywać należy znaczącą ostrożność podczas dokonywania ustaleń faktycznych na podstawie osobowych źródeł dowodowych, co jest konsekwencją naturalnego procesu zapominania. Z tego względu w przypadku okoliczności dawnych większą rangę należy przypisywać dowodowi z dokumentów, gdyż proces zapominania ich nie dotyczy.

Ponadto, jeżeli przyjąć, że powódka wykonywała pracę na rzecz (...) Spółdzielni (...) w T., czego, mimo sygnalizowanych obiekcji, nie można wykluczyć, to brak jest pewności, w jakim okresie oraz na jakiej podstawie prawnej. Sąd już wcześniej wskazywał na ujawniające się wątpliwości w zakresie końcowej daty rzekomego świadczenia przez powódkę pracy w zlewni. Gdy chodzi zaś o datę początkową - 1 listopada 1974 r., to nie miała ona żadnego osadzenia dowodowego, gdyż wynikała tylko z niepoddającego się jakiegokolwiek weryfikacji twierdzenia powódki.

W zakresie podstawy prawnej zatrudnienia, twierdzenia powódki dotyczące zawarcia z nią umowy o pracę również były zupełnie gołosłowne. Zauważyć należy, że w dacie rzekomego zawarcia umowy o pracę, tj. 1 listopada 1974 r., powódka miała status osoby młodocianej (pełnoletniość uzyskała z dniem 30 grudnia 1974 r.). Jej zatrudnienie podlegałoby zatem ustawie z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45, poz. 226 ze zm.), która obowiązywała do dnia 31 grudnia 1974 r. (z dniem 1 stycznia 1975 r. wszedł w życie Kodeks pracy). Zgodnie z art. 1 tej ustawy młodocianymi są osoby, które ukończyły 14 lat, a nie przekroczyły 18 lat życia. Stosownie zaś do art. 3 ust. 1-3 młodociani mogą być zatrudniani przez zakłady pracy tylko w celu: 1) nauki zawodu, 2) przyuczenia do określonej pracy, 3) odbycia wstępnego stażu pracy. Poza tymi przypadkami zakłady pracy mogły zatrudniać młodocianych przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych, których rodzaje i czas trwania określi w drodze rozporządzenia Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych. W przypadku młodocianych w wieku powyżej lat 16 mogli być oni zatrudniani jeżeli posiadali kwalifikacje zawodowe i odbyli wstępny staż pracy przy pracach odpowiadających posiadanym przez nich kwalifikacjom, a jeżeli nie spełniali tych warunków - przy pracach nie wymagających kwalifikacji zawodowych. Rodzaje tych prac zostały określone w rozporządzeniu Ministra Przemysłu Spożywczego i Skupu z dnia 20 lipca 1959 r. w sprawie rodzaju prac w przemyśle spożywczym, przy których mogą być zatrudnieni pracownicy nie posiadający kwalifikacji zawodowych (Dz. U. nr 44, poz. 274). W załączniku nr 1 do tego rozporządzenia określono m.in. rodzaje prac w przemyśle spożywczym, nie wymagających kwalifikacji zawodowych dla młodocianych w wieku od 16 lat do 18 lat. W przypadku tych pracy wystarczające było odbycie krótkiego nie przekraczającego okresu trzech miesięcy instruktazu oraz nabycie wprawy. Załącznik ten wymienia następujące prace:

	Nazwa stanowiska
1	Banderolowacz (ręczny)
2	Etykietowacz (ręczny)
3	Formowacz kartonów
4	Goniec
5	Krajacz owoców, warzyw i grzybów (ręczny)
6	Korkowacz (ręczny)
7	Kuchenna
8	Nalewacz płynów (ręczny)
9	Oczyszczacz owoców, warzyw i grzybów (ręczny)
10	Oczyszczacz ziarna i orzechów (ręczny)
11	Oczyszczacz form i blach
12	Oczyszczacz wafli
13	Oklejacz pudełek
14	Pomocnik laboranta
15	Pomocnicze prace produkcyjne pod nadzorem wykwalifikowanych robotników
16	Składacz kartonów
17	Sklejacz (zaklejacz) ręczny
18	Skuwacz pudełek

19	Stemplowacz
20	Sygnetowacz pudełek
21	Układacz pudełek
22	Wkładacz uszczelki do kapsli
23	Wydrążacz i drelowacz owoców
24	Zamykacz butelek z nakrętkami
25	Zaszywacz worków (ręczny)

W wykazie tym nie została wymieniona praca na stanowisku pomocnika kierownika zlewni mleka albo praca o podobnej charakterystyce. W świetle ówczesnie obowiązujących przepisów zatrudnienie powódki z dniem 1 listopada 1974 r. jako pomocnika kierownika zlewni mleka nie było więc możliwe. Analiza ta z pewnością pogłębiała zastrzeżenia odnoszące się do początkowej daty zatrudnienia powódki.

W późniejszym okresie, ewentualne zatrudnienie powódki należałoby oceniać na podstawie obowiązującego od dnia 1 stycznia 1975 r. art. 22 § 1 k.p., który stanowił wówczas, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład pracy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Niewykluczona była jednak również inna kwalifikacja prawna i to od dnia 1 listopada 1974 r. Wchodziło bowiem w grę zatrudnienie na podstawie umowy o świadczenia usług, o której mowa w art. 734 § 1 k.c. w związku z art. 750 k.c. („Przez umowę o świadczenie usług przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej usługi dla dającego zlecenie jej wykonania”). W końcu nie można wykluczyć, że wykonywanie przez powódkę pracy w zlewni odbywało się w ramach ciążącego na niej obowiązku wspomaganie rodzica. W przedmiotowej sprawie występowała zatem konkurencyjność podstaw wykonywania przez powódkę pracy w zlewni. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego żadnej z nich nie można było wykluczyć. Brak było także podstaw, aby którąkolwiek z nich preferować.

Podsumowując, ocena zgłoszonych przez powódkę żądań w świetle dokonanych ustaleń faktycznych prowadziła do oddalenia powództwa o ustalenie stosunku pracy na podstawie art. 22 k.p. i w konsekwencji powództwa o wydanie świadectwa pracy na podstawie art. 97¹ § 1 k.p. (oba stosowane a contrario).

Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powódki kosztami procesu poniesionymi przez pozwaną mając na względzie skomplikowany charakter niniejszej sprawy.

O kosztach należnych Skarbowi Państwa orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2019 r., poz. 785 ze zm.) z uwagi na brak podstaw do obciążenia nimi stron procesowych.