

**Wyrok z dnia 7 września 1995 r.
I PRN 43/95**

Przy ustalaniu charakteru stosunku prawnego łączącego ucznia zasadniczej szkoły zawodowej, odbywającego w pierwszej połowie lat pięćdziesiątych naukę zawodu w zakładzie pracy, rozstrzygające znaczenie ma rzeczywista treść wzajemnych praw i obowiązków stron tego stosunku.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN; Kazimierz Jaśkowski, Walerian Sanetra (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 września 1995 r., sprawy z powództwa Kazimierza P., Aleksandra I., Mariana Z., Czesława H. przeciwko Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego "PZL - R." w R. o ustalenie, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Pracy i Polityki Socjalnej [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 19 stycznia 1995 r., [...]

o d d a l i ł rewizję nadzwyczajną.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Rzeszowie wyrokiem z dnia 12 października 1994 r., [...], ustalił, iż "powodowie Kazimierz P., Aleksander I., Marian Z. i Czesław H. w okresie od 1 września 1951 r. do 30 lipca 1953 r. podlegali przyuczeniu do zawodu w pozwanym zakładzie Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego " PZL-R." w R., uprawniającym do wliczenia tego okresu do pracowniczego stażu pracy". W uzasadnieniu wyroku Sąd Pracy stwierdził, że skoro powodowie wnosząc powództwo o ustalenie podali, iż rozstrzygnięcie tej kwestii jest im niezbędne nie tylko do celów emerytalnych bądź rentowych, ale również do uzyskania w przyszłości nagród jubileuszowych za 45 lat - to tym samym wykazali swój interes prawny w powództwie o ustalenie stażu pracy.

Wnosząc rewizję od tego wyroku pozwany zarzucił, że skoro powodowie uzasadnili interes prawny w powództwie o ustalenie potrzebą uzyskania w przyszłości nagród jubileuszowych, to sporny okres powinien zostać oceniony przez Sąd w kontekście przepisów zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz. 358 ze zm.). Stosownie zaś do § 2 ust. 1 pkt 1 tego zarządzenia, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy, nie zaś "przyuczenia do zawodu", jak stwierdza Sąd w sentencji wyroku.

Wyrokiem z dnia 19 stycznia 1995 r., [...] Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie oddalił rewizję strony pozwanej. W uzasadnieniu tego wyroku stwierdzono, że Sąd pierwszej instancji nie ocenił spornego okresu pod kątem jego wliczenia do okresu, od którego uzależnione jest prawo do nagrody jubileuszowej. Z tego powodu Sąd rewizyjny uznał rewizję za bezprzedmiotową. Uznał przy tym, że zaliczenie jakiegoś okresu nauki czy przyuczenia do zawodu, do pracowniczego

stażu pracy nie oznacza, że pracownikowi przysługują wszystkie roszczenia uzależnione od stażu pracy. Inne są bowiem zasady wypłaty dodatków stażowych, inne nagród jubileuszowych i każdorazowo na tym tle należy oceniać roszczenia o ustalenie stażu pracy. Jednocześnie Sąd rewizyjny stwierdził, że sporny okres zalicza się do pracowniczego stażu pracy i takie sformułowanie jest prawidłowe.

Wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie rewizją nadzwyczajną zaskarżył Minister Pracy i Polityki Socjalnej zarzucając mu rażące naruszenie art. 3 § 2 k.p.c. oraz art. 189 k.p.c., a także naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej, wnosząc o jego uchylenie oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Pracy i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Zdaniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, wbrew pogładowi Sądu rewizyjnego, nie można uznać za prawidłową sentencji wyroku Sądu pierwszej instancji, gdyż w polskim prawie pracy nie istnieje jednolita konstrukcja "pracowniczego stażu pracy". Każde uprawnienie pracownicze uzależnione jest od stażu pracy wymaganego do nabycia konkretnego uprawnienia. Zasady te mogą być odmienne odnośnie do poszczególnych uprawnień. W toku procesu powodowie wskazali, iż "ustalenie, że do stażu pracy wlicza się okres 1951-1953 będzie im potrzebne do uzyskania nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy (w 1996 r.), jak i na przyszłość do emerytury bądź renty".

W swojej argumentacji rewidujący wskazuje, że zasady ustalania okresów zatrudnienia, uprawniających do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, zakłady pracy mogą określać samodzielnie w przepisach płacowych. Z akt sprawy wynika, że pozwany zakład pracy w styczniu 1994 r., przy zaliczaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, stosował powszechnie obowiązujące przepisy, tj. przepisy zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. Nie wiadomo jednakże, czy te zasady, czy też inne będą stosowane w pozwanym zakładzie pracy w 1996 r., kiedy to powodom - według ich oceny - należna będzie nagroda jubileuszowa za 45 lat.

Odmienne zasady obowiązują przy ustalaniu prawa do świadczeń emerytalno-rentowych. Minister Pracy i Polityki Socjalnej zauważa przy tym, że o uprawnieniach emerytalno-rentowych decyduje organ rentowy, natomiast utrwalony jest już w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, że jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej, nie można w innym trybie dochodzić roszczeń, w innym zaś ustalenia uprawnień do tego roszczenia, bądź przesłanek, które je uzasadniają (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 października 1978 r., V UZP 5/78, OSNCP 1979 z. 1 poz. 1; uchwała Sądu Najwyższego z 3 listopada 1994 r., I PZP 45/94, OSNAPiUS 1995 nr 6 poz. 74). W ogóle wyjątkowo tylko orzecznictwo uznaje dopuszczalność żądania ustalenia stosunku prawnego lub prawa "obok" możliwości dochodzenia świadczenia, wówczas mianowicie, gdy ze spornego stosunku wynikają dalej idące skutki, których powództwo o świadczenie nie wyczerpuje. W przedmiotowej sprawie, w ocenie rewidującego, taka sytuacja nie zachodziła i w związku z tym powództwo o ustalenie nie było dopuszczalne w świetle art. 189 k.p.c.

W charakterze dodatkowego argumentu w rewizji nadzwyczajnej podniesiono, że w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego zwracano uwagę na znaczenie podobieństwa stosunków prawnych, w jakich pozostają uczniowie szkół zawodowych odbywający praktykę zawodową w zakładach pracy oraz pracownicy młodociani na podstawie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego. Istnienie wspólnych

uregulowań w tym zakresie nie przekreśla odrębności "szkolnej" i "pracowniczej" formy zdobywania zawodu przez młodocianych, ani też nie zmienia istoty umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz stosunku prawnego, w jakim pozostaje uczeń zasadniczej szkoły zawodowej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1992 r., I PZP 24/92). W tej sytuacji, zdaniem wnoszącego rewizję nadzwyczajną, przeprowadzone przez Sąd postępowanie dowodowe, a w szczególności zeznania Kazimierza P., iż "podpisywało się różne papiery" wskazuje, że ustalenia Sądu jakoby strony łączył pracowniczy stosunek pracy, jest przedwczesne.

W rewizji nadzwyczajnej podnosi się ponadto, że oddalenie rewizji wywołało taki skutek, że wyrok Sądu pierwszej instancji uprawomocnił się i na jego podstawie powodowie mogą domagać się zaliczenia okresu od 1 września 1951 r. do 3 lipca 1953 r. do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie lub wysokość wszelkich świadczeń warunkowanych określonym stażem pracy nie tylko w pozwanym zakładzie pracy, ale także w każdym z zatrudniających powodów zakładów pracy. Stąd też należy uznać, że zaskarżony wyrok rażąco narusza prawo. Według rewizji nadzwyczajnej wyrok ten narusza również interes Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zważyć na skutki ekonomiczne, jakie może on wywołać, a to ze względu na konieczność wypłaty powodom, przez pozwany zakład pracy bądź inny zakład pracy, świadczeń, do których prawo powstaje w zależności od długości okresu zatrudnienia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Główne zarzuty rewizji nadzwyczajnej nie są trafne. Powodowie w swoim powództwie z dnia 5 stycznia 1993 r. domagali się zaliczenia okresu nauki i zajęć praktycznych do stażu pracy w WSK "PZL-R." w R. Z uzasadnienia ich powództwa wynika, iż w istocie byli oni zdania, że sporny okres od 1 września 1951 r. do 30 lipca 1953 r. był okresem ich pracy, w tym znaczeniu, że pozostawali w tym czasie w stosunku pracy. Innymi słowy domagali się oni ustalenia istnienia stosunku prawnego (stosunku pracy) między nimi a stroną pozwaną w okresie od 1 września 1951 r. do 3 lipca 1953 r. Ponieważ sprawa ta była sporna między stronami, a więc istniał stan niepewności co do istotnego dla nich stanu prawnego w zastosowaniu do konkretnego stanu faktycznego, a ponadto od rozstrzygnięcia tej kwestii zależec może realizacja szeregu uprawnień powodów w przyszłości, trudno uznać, że w związku z powstałym sporem brak było podstaw do wystąpienia przez nich z żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy w określonym czasie, z powołaniem się na art. 189 k.p.c.

W ocenie Sądu Najwyższego w niniejszym składzie, nie ma powodów i uzasadnienia, by powództwo o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa traktować jako wyjątek od reguły i z tego tylko względu zakres jego dopuszczalności ograniczać, wyjaśniając przewidziane w art. 189 k.p.c. przesłanki (warunki) tego powództwa w sposób nadmiernie zawężony. Jeżeli tylko zachodzi wątpliwość między stronami co do istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, a ponadto powód ma interes prawny w ustaleniu tych okoliczności, to roszczenie jest dopuszczalne. Przy wyjaśnianiu rzeczywistej treści żądania pracownika, także w przypadku tego typu powództw, na uwadze należy między innymi mieć przepis przewidujący, że sąd wydając wyrok orzeka o roszczeniach, które wynikają z faktów przytoczonych przez pracownika także wówczas, gdy roszczenie nie było objęte żądaniem

pracownika lub gdy zostało zgłoszone w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania (art. 471¹ § 1 k.p.c.). W tym stanie rzeczy nie można uznać, że błędem jest, iż w zaskarżonym wyroku przyjęto, że powodom służyło roszczenie ustalające, a więc iż w istocie domagali się oni ustalenia istnienia przez oznaczony czas stosunku pracy (pozostawania przez nich w stosunku pracy) oraz że mieli interes prawny w tym, by tak rozumiane ustalenie zostało dokonane przez sąd pracy. Zresztą istnienie interesu prawnego powodów w ustaleniu, że przez określony czas pozostawali oni w stosunku pracy, zdają się potwierdzać także końcowe fragmenty uzasadnienia rewizji nadzwyczajnej, w których zwraca się uwagę, że na mocy zaskarżonego wyroku powodowie będą mogli się domagać od pozwanego zakładu pracy, ale także i od innych zakładów pracy świadczeń, do których prawo powstaje w zależności od długości okresu zatrudnienia. Ponadto wbrew sugestiom płynącym z tego uzasadnienia, powodowie nie dochodzili roszczenia o zasądzenie świadczenia, stąd więc dla rozstrzyganej sprawy nie można wyciągać bezpośrednich wniosków z tezy Sądu Najwyższego, który wyjątkowo uznaje dopuszczalność żądania ustalenia stosunku prawnego lub prawa "obok" możliwości dochodzenia świadczenia, wówczas mianowicie, gdy ze spornego stosunku wynikają dalej idące skutki, których powództwo o świadczenie nie obejmuje.

W istocie Sąd pierwszej instancji przyjął jako przesłankę ustalenia, że "powodowie w okresie od 1 września 1951 r. do 3 lipca 1953 r. podlegali przyuczeniu do zawodu w pozwanym zakładzie Wytworni Sprzętu Komunikacyjnego "PZL R." w R., uprawniającego do wliczenia w/w okresu do pracowniczego stażu pracy", stwierdzenie, iż w tym czasie pozostawali oni w stosunku pracy. Sentencja wyroku Sądu pierwszej instancji nie została sformułowana w sposób w pełni prawidłowy, gdyż jak pisze się w rewizji nadzwyczajnej w naszym prawie pracy nie ma jednolitej konstrukcji "pracowniczego stażu pracy" i o tyle też ten zarzut tej rewizji należy uznać za uzasadniony. Nie usprawiedliwia on jednakże jej uwzględnienia, gdyż tylko na jego podstawie niepodobna uznać, że doszło do rażącego naruszenia prawa. Z wywodów uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego niedwuznacznie bowiem wynika, że w istocie Sąd ten ustalił istnienie między stronami stosunków pracy w okresie od 1 września 1951 r. do 3 lipca 1953 r. i tak też powinien być rozumiany zawarty w sentencji tego wyroku zwrot o "okresie uprawniającym do wliczenia go do pracowniczego stażu pracy".

Wprawdzie Sąd drugiej instancji uchylił się od dokonania oceny ustaleń faktycznych i kwalifikacji prawnej stosunków łączących strony - co słusznie zostało zakwestionowane w rewizji nadzwyczajnej, gdyż Sąd ten nie był związany granicami podstaw rewizji (art. 477³ § 1 k.p.c.) - które zostały ostatecznie uznane za stosunki pracy (przez Sąd Pracy), to jednakże ustalenia te nie mogą w ocenie Sądu Najwyższego być skutecznie zakwestionowane. Sąd Pracy przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, a w swoich wnioskach i ustaleniach nie wykroczył poza ramy swobody oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikającej z art. 233 k.p.c. W rewizji nadzwyczajnej ograniczono się przy tym w tej mierze do incydentalnej, wcześniej wspomnianej wypowiedzi jednego z powodów, ale nie może ona stanowić wystarczającej podstawy do podważenia ustaleń poczynionych przez Sąd Pracy, zważywszy na wielość i wszechstronność przeprowadzonych dowodów oraz brak istotniejszych uchybień w rozumowaniu prowadzących do konkluzji wyprowadzonych przez ten Sąd co do faktów sprawy, jak i ich kwalifikacji prawnej. Rozpoznając sprawę Sąd ten miał na

uwadze uchwałę nr 448 Prezydium Rządu z dnia 23 czerwca 1951 r. w sprawie ustroju szkolnictwa zawodowego (M.P. Nr A-59, poz. 776) oraz przepisy wydane w związku z jej unormowaniami (zwłaszcza zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego dnia z 12 grudnia 1951 r. w sprawie określenia robotników podlegających szkoleniu zawodowemu w produkcyjnych zakładach pracy oraz w sprawie zasad wynagradzania tych robotników, M.P. Nr A-105, poz. 1520). W uchwale nr 448 w ramach ogólniejszego pojęcia szkolnictwa zawodowego odróżniony został system szkół zawodowych (szkoły zawodowe) oraz szkolenie praktyczne w zakładach pracy i kursy zawodowe (rozdział II uchwały). Rozdział II uchwały miał zastosowanie przy tym do pracowników, dla których zakłady pracy były zobowiązane do organizowania praktycznego szkolenia w zawodzie i niezbędnego do osiągnięcia odpowiednich stopni kwalifikacyjnych szkolenia zawodowego i teoretycznego. W związku z postanowieniami rozdziału II uchwały nr 448 wydane zostało zarządzenie Przewodniczącego PKPG z 12 grudnia 1951 r., którego tytuł wskazywał, że dotyczy ono tylko robotników, a nie uczniów szkół zawodowych nie będących robotnikami. Jego terminologia nie była jednakże konsekwentna, bo w § 1 pkt 2 wyróżniona została kategoria "młodocianych przyjętych na naukę zawodu w trybie szkolenia zawodowego (uczniowie)", a jednocześnie w § 2 pkt 5 objęci zostali oni pojęciem "pracownika", z którym przed przystąpieniem do szkolenia należało "spisać umowę o wyuczenie zawodu". Pracownicy ci w okresie szkolenia pobierali wynagrodzenie, co wyraźnie przemawia na rzecz stanowiska, iż również w tym czasie pozostawali w stosunku pracy. Podobne uregulowania znalazły się także w dekreście z dnia 2 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy (Dz U. Nr 41, poz. 311) oraz w wydanym na jego podstawie rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 1952 r. w sprawie warunków przyjmowania do pracy w celu przyuczenia do zawodu i późniejszego zatrudnienia młodocianych, którzy ukończyli 14 lat życia i nie przekroczyli 16 lat życia (Dz. U. Nr 21, poz. 135), które przewidywało, że przy przyjmowaniu do pracy w celu przyuczenia do zawodu zakład pracy zawiera z młodocianym umowę na piśmie. Ponadto w myśl art. 9 dekretu z 2 sierpnia 1951 r. do dnia 31 sierpnia 1952 r. pozostawały w mocy dotychczasowe przepisy w odniesieniu do młodocianych pracowników, którzy w dniu wejścia w życie dekretu byli uczniami II klasy zasadniczej szkoły zawodowej lub III klasy szkoły państwowej, szkoły przemysłowej bądź III klasy średniej szkoły zawodowej, co stwarzało sugestię, iż do uczniów pozostałych klas w całości miały mieć zastosowanie przepisy dekretu od chwili jego wejścia w życie, w tym także zasada, iż młodociani pozostają w stosunku powstałym z "przyjęcia do pracy w celu przyuczenia do zawodu". W ogólności istniejący w owym czasie stan prawny nie był zbyt przejrzysty, zwłaszcza jeżeli zważyć, że w rozporządzeniu z 12 kwietnia 1952 r. mowa była o umowie w celu "przygotowania" do zawodu, zaś w zarządzeniu Przewodniczącego PKPG z 12 grudnia 1951 r. o umowie o "wyuczeniu" zawodu i "nauce" zawodu, jak również to, że zostało ono wydane "w związku" z regulacjami samoistnej uchwały nr 448 Prezydium Rządu, co sprawia, że powstają dodatkowe trudności w ocenie stosunku tych dwu ostatnich aktów prawnych do częściowo późniejszego dekretu z 2 sierpnia 1951 r. oraz rozporządzenia z 12 kwietnia 1952 r.

Generalnie należy jednakże przyjąć, że w owym czasie istniało szkolnictwo zawodowe, w ramach którego młodociani zdobywali wykształcenie zawodowe pozostając w stosunku prawnym typu administracyjnego z ich szkołą. Jednocześnie mogli odbywać

tw. praktyczną naukę zawodu w zakładzie pracy, lecz jako uczniowie za wykonywaną pracę w tym zakładzie nie otrzymywali wynagrodzenia, a ich czas pracy nie podlegał rygorom przewidzianym dla pracowników młodocianych. W takich też przypadkach szkoła zawierała z zakładem pracy (a nie z pracownikami) "umowę o praktyczną naukę zawodu".

Obok tego typowego systemu szkolnictwa (szkół) zawodowego zawierane były przez zakłady pracy z osobami młodocianymi (uczniami) umowy o wyuczenie ("naukę", czy też "przyuczenie") zawodu, które powodowały nawiązanie między tymi podmiotami stosunków pracy (ewentualnie modyfikację istniejących już wcześniej stosunków pracy - w razie wcześniejszego zatrudnienia danego pracownika nie będącego pracownikiem młodocianym). Zakład pracy miał przy tym obowiązek organizowania dla tych pracowników szkolenia teoretycznego zawodowego (rozdział II uchwały nr 448), czy też organizowania i prowadzenia dla zatrudnionych młodocianych szkolenia obejmującego - obok części praktycznej - niezbędne uzupełnienie wiadomości zawodowych teoretycznych (art. 8 dekretu z 2 sierpnia 1951 r.). Wywiązywanie się z tego ostatniego zadania przez zakład pracy mogło przy tym polegać na kierowaniu pracowników młodocianych do odbywania określonych zajęć w szkole (w celu uzupełnienia wiadomości zawodowych teoretycznych). Pod tym względem sytuacja mogła się zresztą kształtować podobnie jak dzisiaj, czy w nieodległej przeszłości, kiedy to mimo nawiązania przez młodocianego umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego część zajęć może on odbywać w szkole przyzakładowej. Innymi słowy to, że uczeń szkoły zawodowej część zajęć (zajęcia praktyczne) odbywa w zakładzie pracy nie powoduje jeszcze, że wskutek tego staje się on pracownikiem, podobnie jak i okoliczność, iż młodociany zatrudniony na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego zdobywa wiedzę teoretyczną w szkole zawodowej nie powoduje, że automatycznie wskutek tego przestaje być on pracownikiem.

W spornym okresie stan prawny nie był zbyt klarowny, a ponadto podlegał ewolucji, która między innymi doprowadziła do wykształtowania się szkolnictwa przyzakładowego. Mogło to też prowadzić w praktyce do powstawania złożonych sytuacji faktycznych, w których stwierdzenie, że dana osoba ukończyła szkołę zawodową, z góry wykluczało możliwość pozostawania przez nią w stosunku pracy z określonym zakładem pracy, trudne byłoby do przyjęcia. Stąd też słusznie postąpił Sąd Pracy uznając, że najistotniejsze jest ustalenie jakimi elementami charakteryzowały się konkretne stosunki prawne nawiązane od 1 września 1951 r. przez powodów, nie zaś tylko to, czy uczęszczali oni do określonej szkoły zawodowej i otrzymali świadectwa jej ukończenia. Z przeprowadzonych ustaleń wynika, iż Sąd ten miał podstawy do przyjęcia, że relacje między powodami a stroną pozwaną odpowiadały temu co przewidziane zostało w przepisach dekretu z 2 sierpnia 1951 r., rozporządzenia z 12 kwietnia 1952 r., rozdziału II uchwały nr 448 z 23 czerwca 1951 r. oraz zarządzenia z 12 grudnia 1951 r. i że wobec tego w istocie łączył ich ze stroną pozwaną stosunek wynikający z umowy o przyuczenie (naukę) do zawodu, a tym samym stosunek pracy, gdyż tradycyjnie przyjmowało się i przyjmuje się, że w następstwie zawarcia umowy o naukę zawodu (przyuczenie do zawodu), mimo jej zasadniczych różnic w porównaniu z umową o pracę, między stronami powstaje stosunek pracy. Myśl ta zresztą znalazła dobitne potwierdzenie w przepisach kodeksu pracy, w którym wyprowadzając wnioski z poprzedniej praktyki prawodawczej i orzeczniczej, ustawodawca jednoznacznie stanął

na stanowisku, iż zatrudnienie młodocianych odbywa się na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, a więc w ramach stosunku pracy.

Na rzecz takiej końcowej konstatacji przyjętej przez Sąd Pracy przemawia w szczególności to, że powodowie otrzymywali wynagrodzenie od zakładu pracy, stosowany był wobec nich czas pracy według reguł ustalonych dla pracowników młodocianych oraz według tych samych reguł korzystali z uprawnień urlopowych. Sąd Pracy słusznie uznał, że na tle rozpoznawanej sprawy mniej istotne są pewne elementy o charakterze formalnym, natomiast ważniejsze są faktyczne zachowania się podmiotów, z których wynika, jakie w rzeczywistości przyjęły one na siebie powinności i jakie obowiązki względem siebie realizowały. Dokonując oceny dowodów Sąd ten przy tym nie przekroczył ram swobody przyznanej mu przez obowiązujące prawo, nawet jeżeliby zgodzić się, że sprawa formy i treści (ale już nie elementów stosunku prawnego powstałego faktycznie między stronami) umowy zawartej między powodami a stroną pozwaną nie została do końca wyjaśniona. Uznając, że zaskarżony wyrok nie narusza w sposób rażący obowiązującego prawa Sąd Najwyższy nie znalazł też podstaw by stwierdzić, iż narusza on interes Rzeczypospolitej Polskiej.

Kierując się powyżej przytoczonymi względami Sąd Najwyższy na podstawie art. 421 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====