

UZASADNIENIE

B. Ł. pozwem z dnia 21 marca 2018 r. skierowanym przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w W. w restrukturyzacji, wystąpiła z żądaniem sprostowania świadectwa pracy. Domagała się ujęcia w jego treści, iż stosunek pracy rozwiązał się w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę z dniem 28 lutego 2018 r., został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia, powódce przysługuje odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia oraz odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, a także ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za miesiąc styczeń i luty 2018 r. Nadto, wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania sądowego. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że ostatnio była zatrudniona u pozwanej na stanowisku zastępcy kierownika, a pracę świadczyła w księgarni w centrum handlowym przy ul. (...)w S.. Argumentowała, że wobec zamknięcia lokalu księgarni z powodu nieuregulowanych należności, do końca 2017 r. pozostawała w gotowości do pracy, jednak pracodawca nie podejmował działań mających na celu uregulowanie bądź zakończenie stosunku pracy. Z tego też względu w styczniu 2018 r. powódka zwróciła się do dyrektora do spraw personalnych pozwanej D. K. celem ustalenia szczegółów zakończenia umowy o pracę. Strony uzgodniły, że łączący je stosunek pracy zakończy się z dniem 31 grudnia 2017 r. Powódka skierowała do pozwanej, zarówno za pośrednictwem poczty elektronicznej, jak i przysyłki poleconej, pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Następnie, w dniu 30 stycznia 2018 r. powódka otrzymała od pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego skrócony okres miał się zakończyć 28 lutego 2018 r., zaś 19 lutego 2018 r. świadectwo pracy, w którym jako sposób zakończenia umowy o pracę wskazano porozumienie stron, a także fakt, iż wykorzystwała ona urlop wypoczynkowy. Mimo próśb kierowanych przez powódkę, pracodawca nie sprostował świadectwa pracy w zakresie żądanym przez powódkę (k.3-6).

Postanowieniem z dnia 29 sierpnia 2017 r. Sąd (...) (...) (...) Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych umorzył postępowanie sanacyjne (...) spółki akcyjnej w W. (k.26).

Postanowieniem z dnia 3 sierpnia 2018 r. Sąd (...) (...) (...)Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych oddalił wnioski o ogłoszenie upadłości (...) spółki akcyjnej w W. (k.71).

W odpowiedzi na pozew, zarządca masy sanacyjnej (...) spółki akcyjnej w W. wniósł o oddalenie powództwa, argumentując, że późniejsze omyłkowe doręczenie oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie modyfikowało wcześniejszych ustaleń stron co do rozwiązania umowy za porozumieniem (k.24-25).

Wobec braku organów mogących reprezentować pozwaną, postanowieniem z dnia 28 stycznia 2021 r. tutejszy Sąd art. 69 § 1 k.p.c. ustanowił dla (...) spółki akcyjnej w W. kuratora w osobie M. F., celem podejmowania w jej imieniu wszelkich czynności procesowych w niniejszym postępowaniu przed sądami powszechnymi (k. 154).

(...) spółka akcyjna z siedzibą w W. reprezentowana przez kuratora M. F., wniosła o oddalenie powództwa w zakresie, w jakim powódka domagała się zmiany zapisu o sposobie zakończenia stosunku pracy, wobec bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę będącego wtórnym wobec porozumienia stron co do zakończenia stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2017 r. Jednocześnie pozwana uznała za zasadne sprostowanie świadectwa pracy w zakresie informacji dotyczących niewykorzystania urlopu wypoczynkowego przez powódkę. Nadto, kurator reprezentujący pozwaną wskazał, iż spółka nie posiada organów oraz nie został dla niej ustanowiony kurator przez sądem rejestrowym w trybie art. 42 k.c., do którego kompetencji należałoby sprostowanie świadectwa pracy, stąd też w konsekwencji, nie będzie możliwym wykonanie wyroku zapadłego w sprawie, co uzasadnia jego sprostowanie w trybie nieprocesowym (k. 160-161).

Pismem z dnia 25 sierpnia 2021 r. powódka zmodyfikowała powództwo poprzez zgłoszenie żądania ustalenia treści świadectwa pracy oraz wskazania w jego treści, że:

- B. Ł. była zatrudniona w (...) spółka akcyjna w W. w okresie od dnia 1 marca 2012 roku do dnia 28 lutego 2018 roku w wymiarze jednego etatu. W okresie zatrudnienia wykonywała pracę na następujących stanowiskach:

1. księgarz-sprzedawca - w okresie od 1 marca 2012 roku do 31 marca 2012 roku, w wymiarze jednego etatu,
 2. p.o. kierownika księgarni - w okresie od 1 kwietnia 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku, w wymiarze jednego etatu,
 3. kierownik księgarni - w okresie od 1 lipca 2012 roku do dnia 31 maja 2016 roku, w wymiarze jednego etatu,
 4. kierownik księgarni - w okresie od 1 czerwca 2014 roku do dnia 3 kwietnia 2016 roku, w wymiarze jednego etatu,
 5. kierownik księgarni, barista - w okresie od 4 kwietnia 2016 roku do dnia 23 sierpnia 2016 roku, w wymiarze jednego etatu,
 6. zastępca kierownika księgarni, baristy - w okresie od 24 sierpnia 2016 roku do dnia 28 lutego 2018 roku, w wymiarze jednego etatu.
- stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika, w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
 - został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. - do 1 miesiąca,
 - pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w roku 2018,
 - pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w roku 2017,
 - pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w roku 2016 w wymiarze 11 dni,
 - pracownikowi przysługuje odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia (art. 36¹ kp), odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia (art. 8 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za miesiące styczeń i luty 2018 roku,
 - pracownik nie korzystał z urlopu bezpłatnego, rodzicielskiego, wychowawczego,
 - pracownik nie korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 kodeksu pracy,
 - pracownik nie korzystał ze zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 kodeksu pracy,
 - pracownik był niezdolny do pracy przez okres o dni,
 - dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia, przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku, zgodnie z art. 92 § 1¹ kodeksu pracy obowiązującym w tamtym okresie: o dni,
 - pracownik nie wykonywał pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,
 - pracownik nie wykorzystał dodatkowego urlopu albo innego dodatkowego świadczenia przewidzianego przepisami prawa pracy,
 - okresy nieskładkowe nie wystąpiły (k.173-178) .

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. Ł. została zatrudniona w (...) spółce akcyjnej z siedzibą w W. z dniem 1 czerwca 2012 r. na stanowisku księgarza – sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo strony łączyła umowa na okres próbny do 31 maja 2012 r. Następnie, na okres od 1 kwietnia 2012 r. do 30 czerwca 2012 r., B. Ł. powierzono stanowisko pełniącej obowiązki kierownika księgarni, zaś od 1 lipca 2012 r. do 3 kwietnia 2016 r. świadczyła ona pracę jako kierownik księgarni. Na mocy porozumienia stron, od 4 kwietnia 2016 r. B. Ł. powierzono stanowisko kierownika księgarni – baristy. Pracę na tym stanowisku świadczyła do 23 sierpnia 2016 r., bowiem na mocy porozumienia strony uzgodniły, że od 24 sierpnia 2016 r., B. Ł. pracę podejmie jako zastępca kierownika księgarni – baristy.

Pracę B. Ł. w ostatnim okresie zatrudnienia świadczyła pracę w księgarni nr(...), mieszczącej się w centrum handlowym (...) w S..

Niesporne , a nadto dowód: umowa na okres próbny – k. 179, wypowiedzenie zmieniające – k. 180, wypowiedzenie zmieniające – k. 181, umowa o pracę na czas określony – k. 182, porozumienie zmieniające – k. 183, umowa na czas określony – k. 185, porozumienie zmieniające – k.186.

W maju 2017 r. lokal, w którym (...) spółka akcyjna w W. prowadziła księgarnię nr (...) został zamknięty przez wynajmującego z uwagi na zaleganie przez pozwaną z zapłatą czynszu. Z obawy przed niewypłacalnością pracodawcy, 15 stycznia 2018 r. B. Ł. skierowała do D. K., p.o. dyrektora do spraw personalnych i administracyjnych pracodawcy, wiadomość e-mail, w której wskazała, że jest pracownikiem zamkniętej od pół roku księgarni i wyraziła wolę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Strony podczas rozmowy telefonicznej porozumiały się, iż stosunek pracy rozwiążą za porozumieniem, wskazując dzień 31 grudnia 2017 r. jako dzień zakończenia współpracy. W dniu 23 stycznia 2018 r. B. Ł. nawiązując do telefonicznych uzgodnień między stronami, przesłała za pośrednictwem poczty elektronicznej skan prośby o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 grudnia 2017 r., wskazując, że oryginał pisma przesłała pocztą tradycyjną.

Dowód : wiadomości e-mail – k. 14-15, pismo powódki – k. 13 przesłuchanie powódki – k. 204-205 w zw. z k. 212.

W dniu 30 stycznia 2018 r. B. Ł. otrzymała od (...) spółki akcyjnej w W. pismo, w którym spółka poinformowała B. Ł., że wypowiada umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który został skrócony na mocy art. 36¹ § 1 k.p. do miesiąca. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy w związku z zakończeniem działalności operacyjnej spółki oraz przeprowadzaniem procedury zwolnień grupowych. Jednocześnie pracodawca zobowiązał B. Ł. do wykorzystania w okresie wypowiedzenia zaległego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 41 dni oraz bieżącego urlopu wypoczynkowego.

Dowód : pismo pozwanej z dnia 29 stycznia 2018 r. – k. 17, przesłuchanie powódki – k. 204-205 w zw. z k. 212.

Tego samego dnia B. Ł. skierowała do D. K. wiadomość e-mail, w której zwróciła się z prośbą o wyjaśnienie zaistniałej sytuacji, w szczególności, czy otrzymane od pracodawcy pismo wskazujące na rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, czyni wcześniejsze ustalenia dotyczące rozwiązania umowy za porozumieniem stron nieobowiązującymi. Wiadomość ta pozostała bez odpowiedzi.

Dowód : wiadomość e – mail – k. 16, przesłuchanie powódki – k. 204-205 w zw. z k. 212.

W dniu 19 lutego 2018 r. B. Ł. otrzymała za pośrednictwem poczty świadectwo pracy, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron 31 grudnia 2017 r., nie zastosowano skróconego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ § 1 k.p., a nadto iż B. Ł. wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni.

W związku z tym, B. Ł. ponownie wystosowała do D. K. wiadomość e-mail, w której oświadczyła, że wobec otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę, wcześniejsze ustalenia uważa za niebyłe i poczytuje dokument wystawiony przez pracodawcę za wiążący. Tym samym, B. Ł. wniosła o sprostowanie otrzymanego świadectwa pracy poprzez zmianę zawartych tam informacji odnoszących się do: daty zakończenia stosunku pracy (to jest na zmianę w pkt 2 daty rozwiązania stosunku pracy na 28 lutego 2018 r.), sposobu zakończenia stosunku pracy (to jest zmianę w pkt 3

poprzez zamieszczenie informacji, że umowa rozwiązała się za wypowiedzeniem), skróconego okresu wypowiedzenia (to jest na zmianę w pkt 4 informacji poprzez wskazanie, że został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia – 2 m-ce) oraz dotyczących wykorzystanego urlopu wypoczynkowego (to jest wskazanie w pkt 5.1. świadectwa, iż wykorzystana 5 dni urlopu wypoczynkowego). Nadto, B. Ł. zażądała zamieszczenia w punkcie 7 informacji dotyczących zasadności otrzymania przez powódkę odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, odprawy w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wymiarze 26 dni. Wniosek B. Ł. pozostał bez odpowiedzi.

Dowód : wiadomość e – mail – k. 8, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 9, świadectwo pracy – k. 10.

(...) spółka akcyjna z siedzibą w W. nie sprostowała świadectwa pracy ani nie wypłaciła B. Ł. ekwiwalentu za niewykorzystany w latach 2016 i 2017 urlop wypoczynkowy w wymiarze 41 dni.

Niesporne , nadto dowód: przesłuchanie powódki – k. 204-205 w zw. z k. 212.

Sąd zważył, co następuje:

Powódka w niniejszej sprawie dochodziła sprostowania treści świadectwa pracy. Powództwo zasługiwało na uwzględnienie tylko częściowo.

Obowiązek wydania przez pracodawcę świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy wynika z art. 97 § 1 k.p. Wydanie winno nastąpić niezwłocznie, jeżeli pracodawca nie zamierza nawiązać kolejnego stosunku pracy, w ciągu 7 dni od ustania poprzedniego. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz.U. z 2022 r. poz. 896) albo doręcza je w inny sposób. 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. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Zgodnie rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), wydanym na podstawie delegacji ustawowej zawartej w art. 97 § 4 k.p., w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące:

- 1) okresu lub okresów zatrudnienia;
- 2) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy;
- 3) rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji;
- 4) trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia;
- 5) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 361 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, zwanej dalej „Kodeksem pracy”;
- 6) urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku;

- 7) wykorzystanego urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 8) wykorzystanego urlopu ojcowskiego;
- 9) wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 10) wykorzystanego urlopu wychowawczego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 11) okresu, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186§ 1 pkt 2 Kodeksu pracy;
- 12) zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 13) liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 14) okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych;
- 15) okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze;
- 16) wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy;
- 17) okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty;
- 18) zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym;
- 19) należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych;
- 20) informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach - na żądanie pracownika (§ 2 ust. 1 przedmiotowego rozporządzenia).

Jeżeli w ocenie pracownika, wydane mu świadectwo pracy zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, może on w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy. W przypadku nieuczynienia przez pracodawcę zadość wnioskowi o sprostowanie świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia z żądaniem do sądu pracy.

W pierwszej kolejności wymaga wyjaśnienia, iż Sąd nie znalazł podstaw do rozpoznania żądania powódki ustalenia uprawnienia do otrzymania sprostowanego świadectwa pracy, mimo dokonanej zmiany żądania, kierując się treścią art. 691¹⁰ § 2 i art. 691¹¹ k.p.c. Jak wskazano, treść świadectwa pracy, a przede wszystkim zgodność zamieszczonych w nim informacji z rzeczywistością może być przedmiotem zainteresowania sądu, dopiero w przypadku gdy pracodawca nie usunie, na wniosek pracownika, treści nieprawdziwych bądź nie uzupełni go o informacje, które winny się w nim znaleźć, zgodnie z treścią z art. 97 § 2 k.p. oraz przywołanym rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy. Wówczas pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy. Jeżeli pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy jest niemożliwe, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z

żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania sprostowanego świadectwa pracy (art. 97¹ §1-4 k.p.). Innymi słowy, pracownikowi, któremu po zakończeniu zatrudnienia nie wydano poprawnego, zgodnego ze stanem rzeczywistym, świadectwa pracy przysługują dwa alternatywne żądania: jeżeli wytoczenie powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest możliwe, to Sąd rozpozna je w procesie jako żądanie zobowiązania pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy. Natomiast jeżeli pracodawca nie istnieje (lub z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa jest niemożliwe) to pracownikowi przysługuje żądanie ustalenia tego uprawnienia, które Sąd rozpozna w trybie nieprocesowym. Wymaga przy tym podkreślenia, że w każdym przypadku, prawomocne orzeczenie sądu uwzględniające żądanie pracownika, zastępuje to świadectwo w brzmieniu, w jakim winno ono być wydane. Mając na względzie, że brak było podstaw do zastosowania trybu nieprocesowego, z uwagi na to, że wytoczenie powództwa przeciwko pozwanej spółce było możliwe, Sąd rozpoznał to żądanie jako żądanie zobowiązania pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy. Należy zważyć, iż przesłanką, która decyduje o kształcie zgłoszonego przez pracownika żądania, a tym samym trybie jego rozpoznania, jest w istocie możliwość wytoczenia powództwa przeciwko byłemu pracodawcy. W poddanym pod rozagę Sądu przypadku, możliwym było pozwanie (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W., stąd zastosowanie znalazł art. 477^{1b} k.p.c. Wobec pozwanej orzeczono o umorzeniu postępowania sanacyjnego jak i oddalono wnioski o ogłoszenie jej upadłości. Brak było podstaw do uznania, iż wytoczenie przeciwko pracodawcy powództwa o sprostowanie świadectwa pracy jest niemożliwe. (...) spółki akcyjnej następuje z chwilą wykreślenia jej z rejestru. Pozwana spółka nie została wykreślona z rejestru przedsiębiorców, co oznacza iż mimo braku organów zdolnych do jej reprezentacji i prowadzenia spraw, jest podmiotem prawa, który może być pozywany. Tym niemniej, mając na względzie, że spółka będąca pracodawcą powódki nie posiada zarządu oraz iż brak jest osób mogących reprezentować pozwaną w niniejszym procesie, Sąd na podstawie art. 69 § 1 k.p.c., ustanowił dla niej kuratora, którego upoważnił do podejmowania w jej imieniu wszelkich czynności procesowych w niniejszym postępowaniu. Z tego też względu nie zasługuje na podzielenie argumentacja prezentowana przez reprezentującego pozwaną kuratora, jakoby po pierwsze, brak było możliwości wykonania wyroku nakazującego sprostowanie świadectwa pracy, a po drugie, wobec braku zarządu spółki, a także kuratora wyznaczonego przez sąd rejestrowy w trybie art. 42 k.p.c., należałoby orzec o żądaniu powódki w trybie nieprocesowym. Jak już wskazywano, z uwagi na to, że prawomocne orzeczenie sądu uwzględniające żądanie pracownika, który nie otrzymał świadectwa pracy zastępuje to świadectwo, w obecnym stanie prawnym nie jest konieczne prowadzenie przeciwko pracodawcy sądowej egzekucji realizacji ustawowego obowiązku. Nieuprawnione pozostają także twierdzenia, jakoby to na kuratorze pozwanej zastępującym ją wyłącznie w niniejszym procesie, ciążył obowiązek wydania sprostowanego świadectwa. Jak słusznie zauważono, winna go zrealizować pozwana spółka, ewentualnie kurator powołany do reprezentacji oraz prowadzenia jej spraw.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się sprostowania treści świadectwa pracy poprzez wskazanie, że:

- była zatrudniona w (...) spółka akcyjna w W. w okresie od dnia 1 marca 2012 roku do dnia 28 lutego 2018 roku w wymiarze jednego etatu. W okresie zatrudnienia wykonywała pracę na następujących stanowiskach:
 2. księgarz-sprzedawca - w okresie od 1 marca 2012 roku do 31 marca 2012 roku, w wymiarze jednego etatu,
 3. p.o. kierownika księgarni - w okresie od 1 kwietnia 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku, w wymiarze jednego etatu,
 4. kierownik księgarni - w okresie od 1 lipca 2012 roku do dnia 31 maja 2016 roku, w wymiarze jednego etatu,
 5. kierownik księgarni - w okresie od 1 czerwca 2014 roku do dnia 3 kwietnia 2016 roku, w wymiarze jednego etatu,
 6. kierownik księgarni, barista - w okresie od 4 kwietnia 2016 roku do dnia 23 sierpnia 2016 roku, w wymiarze jednego etatu,

7. zastępca kierownika księgarni, baristy - w okresie od 24 sierpnia 2016 roku do dnia 28 lutego 2018 roku, w wymiarze jednego etatu.

- Stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika, w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
- został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. - do 1 miesiąca,
- pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w roku 2018,
- pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w roku 2017,
- pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w roku 2016 w wymiarze 11 dni,
- pracownikowi przysługuje odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia (art. 36¹ kp), odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia (art. 8 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za miesiące styczeń i luty 2018 roku,
- pracownik nie korzystał z urlopu bezpłatnego, rodzicielskiego, wychowawczego,
- pracownik nie korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 kodeksu pracy,
- pracownik nie korzystał ze zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 kodeksu pracy,
- pracownik był niezdolny do pracy przez okres o dni,
- dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia, przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku, zgodnie z art. 92 § 1¹ kodeksu pracy obowiązującym w tamtym okresie: o dni,
- pracownik nie wykonywał pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,
- pracownik nie wykorzystał dodatkowego urlopu albo innego dodatkowego świadczenia przewidzianego przepisami prawa pracy,
- okresy nieskładkowe nie wystąpiły.

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawało, iż powódka wyczerpała w sposób prawidłowy tryb reklamacyjny składając w pierwszej kolejności wniosek o sprostowanie do pracodawcy (okoliczność ta nie była kwestionowana ani w zakresie zachowania terminu do jego złożenia ani co do skuteczności doręczenia pozwanej tegoż wniosku), a następnie – wobec braku odpowiedzi ze strony pozwanej – wniosła pozew w niniejszej sprawie. Także okolicznością niekwestionowaną przez stronę pozwaną był fakt niewykorzystania przez powódkę urlopu wypoczynkowego w wymiarze 41 dni za lata 2016 i 2017. Z uwagi na to, że Sąd nie podzielił stanowiska strony powodowej, w zakresie, w jakim domagała się ona sprostowania informacji dotyczących daty oraz sposobu zakończenia stosunku pracy, a także mając na uwadze, że owo ustalenie bezpośrednio rzutowało na ostateczny kształt świadectwa także w innych punktach, zasadnym jest w pierw przedstawić motywów, jakie leżały u podstaw oddalenia w powództwa w przywołanym zakresie. Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się zatem w pierwszej kolejności do ustalenia, kiedy oraz w jaki sposób ustał stosunek pracy łączący strony. Powódka w toku procesu argumentowała, że zainicjowane przez nią porozumienie stron co do rozwiązania umowy z dniem 31 grudnia 2017 r., należy uznać za niebyłe wobec następczego złożenia przez pracodawcę o rozwiązaniu umowy z zachowaniem (skróconego) okresu wypowiedzenia z uwagi na likwidację jej stanowiska pracy oraz zakończenie działalności operacyjnej przez pozwaną spółkę. Powyższemu

przeciżyła pozwana, podnosząc, iż wobec uprzedniego porozumienia się stron co do zakończenia stosunku pracy z końcem 2017 r., pisemne oświadczenie pracodawcy z dnia 29 stycznia 2018 r. jawi się jako bezskuteczne, a wystosowane zostało w wyniku omyłki powodowanej chaosem organizacyjnym panującym w spółce. Sąd, po dogłębnej analizie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, podziela w pełni stanowisko strony pozwanej co do okoliczności i trybu rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

Umowa o pracę może ulec rozwiązaniu w różnym trybie, w tym także za porozumieniem stron albo przez oświadczenie jednej z nich o rozwiązaniu tej umowy z zachowaniem albo bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 k.p.). Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie porozumienia stron jest oświadczeniem woli. Zastosowanie do niego znajduje zatem art. 61 kodeksu cywilnego (dalej k.c.) w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. (...), z dnia 9 lipca 2009r. (...)). W myśl art. 61 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Dla uznania, iż oświadczenie dotarło do adresata nie jest więc konieczne, by ten ostatni faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia. Wywiera ono skutek prawny już w momencie, w którym adresat mógł realnie się z nim zapoznać. Sąd ustalił kolejność wydarzeń na podstawie dokumentów, szczegółowo wymienionych powyżej, których prawdziwość nie była przez żadną ze stron kwestionowana, a także w oparciu o korelujące ze sobą w zakresie istotnych dla sprawy okoliczności zeznania powódki. Powyższy materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, iż stosunek pracy rozwiązał się na mocy zawartego przez strony porozumienia. Z zaliczonej w poczet materiału dowodowego korespondencji prowadzonej przez strony za pośrednictwem poczty elektronicznej wynikało, że powódka w rozmowie telefonicznej uzgodniła z reprezentującą pracodawcę dyrektorką do spraw personalnych oraz organizacyjnych – D. K., iż stosunek pracy rozwiąże się z dniem 31 grudnia 2017 r. na mocy porozumienia stron. Następnie, powyższe uzgodnienia w formie pisemnej powódka przesłała do pracodawcy pocztą tradycyjną oraz elektroniczną. To, że oświadczenie woli powódki dotarło do pozwanej, zostało przez nią zaakceptowane i wywarło skutek prawny nie było przez stronę pozwaną kwestionowane. Oznacza to w konsekwencji, że oświadczenie pracodawcy z dnia 29 stycznia 2018 r. o wypowiedzeniu rozwiązanej umowy o pracę było bezskuteczne – nie można bowiem wypowiedzieć umowy, której byt prawny ustał wskutek zgodnych oświadczeń stron. Sąd przyjmuje argumenty pozwanej, która wskazywała, iż złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy było wynikiem chaosu organizacyjnego spółki pozbawionej organów zdolnych do prowadzenia jej spraw i reprezentacji, a także krytycznej sytuacji, w jakiej w tamtym czasie znajdowała się pozwana. Nie trudno bowiem sobie wyobrazić (niezależnie od oceny takiego postępowania), że spółka będąc w stanie restrukturyzacji, a następnie wobec której toczyło się postępowanie w przedmiocie ogłoszenia upadłości, nieposiadająca zarządu a jednocześnie prowadząca działalność na terenie całego kraju, nie była w stanie podjąć w sposób uporządkowany prowadzenia spraw pracowniczych. Niemniej jednak nie jest tak, jak próbowała argumentować strona powodowa, iż oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy niweczy skutki porozumienia stron w zakresie sposobu zakończenia stosunku pracy. Ani zasady wykładni oświadczeń woli przyjęte w prawie cywilnym ani regulacje prawa pracy nie przewidują hierarchii oświadczeń woli stron stosunku pracy, w której pierwszorzędne znaczenia miałyby, niezależnie od okoliczności, oświadczenia pracodawcy. Przyjęcie założenia przeciwnego godziłoby w przywołane powyżej fundamentalne dla prawa cywilnego zasady. Jedynie na marginesie należy zauważyć, że całokształt okoliczności faktycznych niniejszej sprawy daje podstawy do uznania, że działania powódki zmierzające do zakończenia stosunku pracy, były przedwczesne. O ile nie zaszyłyby przesłanki uzasadniające rozwiązanie przez pracownika umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy, wydaje się że zasadnym było wstrzymanie się z podjęciem działań do czasu podjęcia w tej kwestii aktywności przez pracodawcę. Istotnie, korzystniejszym z punktu pracownika byłoby w analizowanym stanie faktycznym, rozwiązanie umowy przez pracodawcę. Skutkowałoby to bowiem po stronie powodowej powstaniem roszczeń zarówno o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia jak i o odprawę pieniężną. Tym niemniej, w okolicznościach niniejszej sprawy nie sposób było przyjąć, iż stosunek pracy rozwiązał się wskutek oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu 31 grudnia 2017 r. wskutek zgodnych oświadczeń o rozwiązaniu umowy pochodzących od stron. Skutkowało to w konsekwencji oddaleniem powództwa w zakresie, w jakim strona powodowa domagała się sprostowania w świadectwie pracy sposobu oraz daty zakończenia stosunku pracy oraz rzutowało na pozostałe żądania powódki zgłoszone w niniejszym postępowaniu. Powyższe ustalenia poczynione przez Sąd skutkowały oddaleniem powództwa także w zakresie w

jakim powódka domagała się zamieszczenia w świadectwie pracy informacji, iż stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika, w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, że został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36⁽¹⁾ § 1 k.p. – do 1 miesiąca, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia (art. 36⁽¹⁾ kp) oraz odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia (art. 8 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników), a także wynagrodzenie za miesiące styczeń i luty 2018 roku, wobec braku odzwierciedlenia powyższych okoliczności w stanie faktycznym. Nadto, mając na względzie, iż stosunek pracy zakończył się z dniem 31 grudnia 2017 r., nie uwzględniono również żądania zamieszczenia informacji co do niewykorzystania przez powódkę urlopu wypoczynkowego w roku 2018.

Wymaga podkreślenia, że powództwo w zakresie, w jakim powódka żądała sprostowania informacji zamieszczonych w świadectwie pracy a dotyczących tego, że jako pracownik nie korzystała: z urlopu bezpłatnego, rodzicielskiego, wychowawczego, z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 kodeksu pracy, ze zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 kodeksu pracy, nie była niezdolna do pracy, nie było dni, za które jako pracownik nie zachowała prawa do wynagrodzenia, a które przypadały w okresie od dnia 1 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku, zgodnie z art. 92 § 1¹ kodeksu pracy obowiązującym w tamtym okresie, nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, nie wykorzystała dodatkowego urlopu albo innego dodatkowego świadczenia przewidzianego przepisami prawa pracy, a także iż nie wystąpiły okresy nieskładkowe, jawiło się bezpodstawne, bowiem żądania strony powodowej w tej części jedynie powielały treść świadectwa. Wszystkie wskazane informacje i to w brzmieniu, w jakim oczekiwała powódka zostały zawarte w świadectwie pracy sporządzonym przez pozwanego pracodawcę. Stąd też Sąd oddalił w tym zakresie powództwo jako bezprzedmiotowe.

Następnie, odnosząc się do żądania umieszczenia w świadectwie pracy informacji dotyczących wykorzystania 11 dni urlopu wypoczynkowego w 2016 r. oraz niewykorzystania przez powódkę urlopu wypoczynkowego w 2018 roku, wskazać należy iż, również w tym zakresie nie polegało ono uwzględnieniu. Jak wskazywano powyższej, w świadectwie pracy zamieszcza się jedynie informacje dotyczące urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku – w niniejszym przypadku był to rok 2017. Stąd też brak było podstaw, aby w treści świadectwa umieszczać dane dotyczące roku poprzedniego.

Sąd ustalił natomiast, że istotnie, świadectwo pracy otrzymane przez powódkę wymaga sprostowania w zakresie, w jakim należało uporządkować przebieg zatrudnienia powódki i rodzaj zajmowanych przez nią stanowisk. Z świadectwa wystawionego przez pracodawcę wynikało, że w okresie zatrudnienia powódka, świadcząc pracę w pełnym wymiarze czasu pracy zajmowała kolejno następujące stanowiska: księgarza – sprzedawcy od 1 do 31 marca 2012 r., kierownik księgarni, baristy - od 1 kwietnia 2012 r. do 23 sierpnia 2016 r., zaś zastępcy kierownika księgarni, baristy od 24 sierpnia 2016 r. do 31 grudnia 2017 r. Takiemu ukształtowaniu przebiegu zatrudnienia powódki przeczyły przedłożone przez powódkę dokumenty kształtujące treść stosunku pracy – umowy o pracę, wypowiedzenia zmieniające dokonywane przez pracodawcę oraz porozumienia zmieniające. Stąd też, Sąd w oparciu o dowody z dokumentów, które w sposób bezsprzeczny pozwalały na ustalenie kolejno zajmowanych przez powódkę stanowisk, uznał, że treść świadectwa pracy nie odpowiada w pełni przebiegowi zatrudnienia B. Ł. w (...) spółce akcyjnej w W.. W rezultacie, skoro pozwana nie wywiązała z obowiązku wystawienia świadectwa w kształcie odpowiadającym rzeczywistości, powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie podlegać musiało uwzględnieniu, zgodnie z żądaniem strony powodowej. Rozbieżności między brzmieniem sentencji wyroku w punkcie pierwszym literze a) a kształtem zgłoszonego i uwzględnionego w całości żądania powódki, Sąd sprostował odrębnym postanowieniem.

Jak już sygnalizowano, strona pozwana uznała żądanie sprostowania świadectwa pracy i umieszczenia w nim informacji dotyczących niewykorzystania przez powódkę urlopu wypoczynkowego 2017 roku, a w konsekwencji należnego jej ekwiwalentu za 41 dni tego urlopu. Niekwestionowane twierdzenia powódki znajdowały także odzwierciedlenie w (bezskutecznym) oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódki, w którym zaznaczono,

że właśnie w takim wymiarze B. Ł. nie skorzystała z urlopu wypoczynkowego. Sąd uwzględnił powyższe żądanie strony powodowej, czemu dał wyraz w punkcie pierwszym wyroku literze b) i c).

Orzeczenie o kosztach wydano na podstawie art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Sąd w niniejszej sprawie uznał, że powódka wygrała proces w 1/2 (w przybliżeniu). Stąd też zasadnym było zniesienie między stronami kosztów procesu, o czym orzeczono w punkcie III. wyroku.

Sąd ustalił stan faktyczny przede wszystkim na podstawie dowodów z dokumentów, w szczególności umów o pracę, treści pisemnego oświadczenia powódki, a także korespondującego z powyższymi dowodami, przesłuchania powódki. Wskazać należy, że zaliczone w poczet materiału dowodowego dokumenty pozwalały w sposób niebudzący wątpliwości określić okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane przez powódkę stanowiska, jak i tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy. Sąd pominął dowód z akt osobowych powódki, a także informacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o liczbie zatrudnionych przez pozwaną pracowników w styczniu 2018 r. Zgromadzony materiał dowodowy w sprawie, w szczególności umowy o pracę wraz z dokumentami modyfikującymi ich treść pozwalały ustalić etapy zatrudnienia powódki w pozwanej spółce. Okoliczności, które miałyby zostać wykazane dokumentacją pracowniczą Sąd ustalił zgodnie z twierdzeniami powódki, nadto, biorąc pod uwagę, że trudności w pozyskaniu akt osobowych prowadziły jedynie zbędnemu przedłużeniu postępowania – Sąd pominął ów dowód. Jako nieistotny dla rozstrzygnięcia sporu Sąd ocenił dowód z informacji ZUS, bowiem ustalenie, iż stosunek prawny stron rozwiązał się wraz z końcem 2017 r., czynił zbędnymi ustalenia okoliczności występujących po tej dacie.

W niniejszej sprawie pozwana była reprezentowana przez kuratora - radcę prawnego M. F., który złożył wniosek o przyznanie wynagrodzenia. Zgodnie z art. 603⁴ § 1-3 k.p.c., kurator ma prawo do wynagrodzenia za swoją działalność oraz do zwrotu uzasadnionych wydatków, które poniósł w związku ze swoimi czynnościami. Koszty działania kuratora, o których mowa w § 1, obciążają tymczasowo:

- 1) wnioskodawcę - odpowiednio do zakresu spraw wskazanych we wniosku;
- 2) Skarb Państwa - w pozostałym zakresie.

Wysokość wynagrodzenia kuratora określa rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 marca 2018 r. w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej (Dz.U. z 2018 r., poz. 536). Wysokość wynagrodzenia kuratora ustanowionego dla strony w sprawie cywilnej, zwanego dalej "kuratorem", ustala się w kwocie nieprzekraczającej 40% stawek minimalnych za czynności adwokackie określonych w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 16 ust. 3 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. - Prawo o adwokaturze (Dz. U. z 2017 r. poz. 2368 i 2400), a w przypadku gdykuratorem jest radca prawny - w kwocie nieprzekraczającej 40% stawek minimalnych za czynności radców prawnych określonych w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 225 ust. 3 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1870 i 2400 oraz z 2018 r. poz. 138), w obu przypadkach nie mniej niż 60 zł.

Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.), stawka wynagrodzenia wynosi 120 zł, a jej pomniejszenie o 40 % dałoby kwotę 48 zł. Stosując § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 marca 2018 r. w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej Sąd, przyznał mu kwotę 60 zł, powiększoną o 23 % podatku od towarów i usług, o czym orzeczono w punkcie IV wyroku.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w sentencji.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

3 października 2022 r.