

Uzasadnienie punktu IV. wyroku

G. D. pozewem z dnia 24 czerwca 2020 r. skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., wystąpiła między innymi z żądaniem wydania świadectwa pracy. Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, G. D. wniosła o wydanie świadectwa pracy wskazującego na jej okres zatrudnienia u pozwanej: od 1 lutego 2002 r. do 30 kwietnia 2002 r. na okres próbny na stanowisku specjalista ds. wdrożeń w pełnym wymiarze czasu pracy; od 1 maja 2002 r. do 23 czerwca 2020 r. na czas nieokreślony na stanowisku analityk-wdrożeniowiec w pełnym wymiarze czasu pracy, miejsce wykonywania pracy: S. oraz sposób zakończenia stosunku pracy: stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że łączący ją z pozwaną spółką stosunek pracy rozwiązał się na mocy złożonego przez nią oświadczenia z uwagi na niewypłacanie przez pracodawcę należnego wynagrodzenia za wykonaną pracę. G. D. podniosła, że nie otrzymała świadectwa pracy, a jego brak uniemożliwia potwierdzenie posiadanego stażu pracy (k. 3-4, 73-86).

Pismem z dnia 1 września 2020 r. strona powodowa wniosła o ustanowienia dla pozwanej spółki, znajdującej się w stanie likwidacji, kuratora wobec braku likwidatorów oraz organów spółki, które mogłyby ją reprezentować (k. 32-33).

Postanowieniem z dnia 16 lutego 2021 r. Sąd art. 69 § 1 k.p.c. ustanowił dla (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w likwidacji kuratora w osobie M. F., celem podejmowania w jej imieniu wszelkich czynności procesowych w niniejszym postępowaniu przed sądami powszechnymi (k. 47).

(...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w likwidacji kurator M. F. w odpowiedzi na pozew, odnosząc się do żądania wydania świadectwa pracy, podniósł, iż spółka nie posiada organów, nie został dla niej ustanowiony kurator przez sąd rejestrowy w trybie art. 42 k.c., do którego kompetencji należałoby wystawienie świadectwa pracy, stąd też w konsekwencji, nie będzie możliwym wykonanie wyroku zapadłego w sprawie (k. 55-58).

Na rozprawie w dniu 30 listopada 2021 r. powódka zmodyfikowała powództwo poprzez zgłoszenie żądania ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy (k. 101).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. D. od 1 lutego 2002 r. pozostawała z (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w stosunku pracy. Do dnia 30 kwietnia 2002 r. strony łączyła umowa na okres próbny, wówczas G. D. zatrudniona była na stanowisku specjalista ds. wdrożeń w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 maja 2002 r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony, z tym że G. D. podjęła pracę na stanowisku analityk-wdrożeniowiec, także w pełnym wymiarze czasu pracy. W każdej z umów jako miejsce pracy wskazano S..

Niesporne , a nadto dowód: umowa na okres próbny – k. 11, umowa na czas nieokreślony – k. 12, przesłuchanie powódki – k. 102-103.

Uchwałą z dnia 22 stycznia 2020 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. została rozwiązana i postawiona w stan likwidacji.

Niesporne , nadto dowód: protokół nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników – k. 59v-60v.

W dniu 1 czerwca 2020 r. G. D. skierowała do pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazując na niewypłacanie jej należnego wynagrodzenia za wykonaną pracę. Przesyłała z oświadczeniem wróciła do nadawczyni z adnotacją o niepodjęciu jej w terminie w dniu 23 czerwca 2020 r.

G. D. świadczyła pracę do 23 czerwca 2020 r. – w ostatnim okresie w sposób zdalny. Obsługiwała klientów spółki, zajmowała się wdrożeniem projektów informatycznych, ich obsługą i serwisem.

Niesporne , nadto dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 9, koperta z niepodjętą przesyłką – k. 100, zeznania świadka D. S. – k. 101-102, przesłuchanie powódki – k. 102-103.

(...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. nie wydała G. D. świadectwa pracy.

Niesporne .

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka w niniejszej sprawie dochodziła między innymi ustalenia treści świadectwa pracy. Ustalenie takiej treści należy w pierwszym rzędzie do pracodawcy (świadectwo pracy jest oświadczeniem jego wiedzy) a nie do sądu. 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.

Treść świadectwa pracy może być zatem przedmiotem zainteresowania sądu dopiero w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy. Wówczas pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy. 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. Z żądaniem tym, można wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia (art. 97¹ §1-3 k.p.).

W wyroku uwzględniającym żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy, Sąd określa treść świadectwa pracy w sposób, w jaki winien to był uczynić pracodawca, zgodnie z art. 97 § 2 k.p. oraz wydanym na podstawie delegacji ustawowej zawartej w art. 97 § 4 k.p. rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320). Jeżeli określenie wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach jest niemożliwe, w wyroku określa się co najmniej okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a w sytuacji gdy określenie trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy również jest niemożliwe - wskazuje się, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Prawomocny wyrok zobowiązujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo (art. 477^{1b} § 1-2 k.p.c.). Jeżeli okazałoby się natomiast, że pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa jest niemożliwe, sąd rozpoznaje żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy w postępowaniu nieprocesowym jako żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy na podstawie art. 691¹⁰ k.p.c. Sąd rozpoznając żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy w postępowaniu nieprocesowym w postanowieniu uwzględniającym to żądanie, określa treść świadectwa pracy w sposób analogiczny jak w przypadku żądania zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy. Prawomocne postanowienie ustalające uprawnienie do otrzymania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo.

Reasumując, pracownikowi, któremu po zakończeniu zatrudnienia nie wydano świadectwa pracy przysługują dwa alternatywne żądania: jeżeli wytoczenie powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest

możliwe, to Sąd rozpozna je w procesie określając wyrokiem treść świadectwa pracy. Natomiast jeżeli pracodawca nie istnieje (lub z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa jest niemożliwe) to pracownikowi przysługuje żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy, które Sąd rozpoznaje w trybie nieprocesowym. Wymaga przy tym podkreślenia, że w każdym przypadku, prawomocne orzeczenie sądu uwzględniające żądanie o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy bądź ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy, zastępuje to świadectwo.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się wydania świadectwa pracy, wskazującego na okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska, miejsce wykonywania pracy oraz sposób rozwiązania stosunku pracy (wskutek rozwiązania przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.). Podczas rozprawy w dniu 30 listopada 2021 r. powódka, reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu, zmodyfikowała zgłoszone żądanie, domagając się ustalenia uprawnienia do wydania świadectwa pracy w trybie nieprocesowym.

Sąd nie znalazł podstaw do rozpoznania żądania powódki ustalenia uprawnienia do wydania świadectwa pracy, mimo dokonanej zmiany żądania kierując się treścią art. 691¹⁰ § 2 k.p.c. Mając na względzie, że brak jest podstaw do zastosowania trybu nieprocesowego, bowiem wytoczenie powództwa przeciwko pozwanej spółce było możliwe, Sąd rozpoznał to żądanie jako żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania 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 z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w likwidacji, stąd zastosowanie znalazł art. 477^{1b} k.p.c. Mając na względzie, że spółka będąca pracodawcą powódki znajduje się w stanie likwidacji oraz to, że wobec śmierci likwidatora spółki, 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. Stąd, też nie zasługuje w tym względzie na podzielenie argumentacją prezentowaną przez reprezentującego pozwaną kuratora jakoby po pierwsze, brak było możliwości wykonania wyroku nakazującego wydanie świadectwa pracy, a po drugie, wobec braku likwidatora 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 świadectwa. Jak słusznie zauważono, winna go zrealizować pozwana spółka, ewentualnie kurator powołany do reprezentacji oraz prowadzenia jej spraw.

Rozwiązanie spółki, a w konsekwencji utracenie przez nią zdolności do czynności prawnych, następuje po przeprowadzeniu likwidacji, z chwilą wykreślenia spółki z rejestru. Pozwana spółka nie została wykreślona z rejestru, dalej znajduje się w stanie likwidacji, co oznacza, iż mimo braku organów zdolnych do jej reprezentacji i prowadzenia spraw, jest podmiotem prawa, który może być pozywany.

Sąd ustalił stan faktyczny przede wszystkim na podstawie dowodów z dokumentów, przede wszystkim umów o pracę, treści pisemnego oświadczenia powódki o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jak i niepodjętej przez pracodawcę przesyłki, a także korespondującego z powyższymi dowodami, przesłuchania powódki. Zeznania świadka D. S. miały dla rozstrzygnięcia zapadłego w sprawie znaczenie marginalne, o tyle, że jedynie potwierdzały, że do czasu zwrotu niepodjętej przesyłki zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, powódka faktycznie tę pracę świadczyła. 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.

Stosunek pracy może ulec rozwiązaniu w różnym trybie, w tym za porozumieniem stron albo przez oświadczenie jednej z nich o rozwiązaniu umowy z zachowaniem albo bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 k.p.). Jeśli jedna ze stron stosunku pracy złoży drugiej stronie oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia (a tak uczynił powódka), to niezależnie od tego, czy rozwiązanie umowy w tym trybie było dopuszczalne (zachodziły przesłanki ustawowe) i czy dokonane zostało w sposób formalnie prawidłowy to i tak wskutek jego złożenia umowa ulega rozwiązaniu. Gdy oświadczenie takie jest niezgodne z prawem lub nieuzasadnione, jego adresatowi (drugiej stronie stosunku pracy) przysługuje prawo wystąpienia do sądu. Regulują to art. 56 § 1 k.p. i 61¹ k.p. Z treści pozwu i załączonych dokumentów wynikało, iż pozwana nie odebrała przesyłki pocztowej zawierającej oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy. Nie oznacza to jednak, że oświadczenie to nie wywołało skutku. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy drugiej strony stosunku pracy jest oświadczeniem woli. Zastosowanie do niego znajduje zatem art. 61 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, LEX nr 1284746, z dnia 9 lipca 2009 r. II PZP 3/09 LEX nr 519963). 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. Pozwana miała możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pracownika już dzień po awizacji aż do ostatniego dnia pozostawania przesyłki w urzędzie pocztowym. Z zawiadomienia poczty uzyskała bowiem wiedzę o przesyłce, a należyta dbałość podmiotu prowadzącego działalność (osób nim zarządzających) nakazywała odbiór korespondencji. Zasadnym zatem jest przyjęcie, że doszło do złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy pracodawcy, a tym samym stosunek pracy uległ rozwiązaniu 23 czerwca 2020 r. Skutkowało to w konsekwencji powstaniem po stronie pozwanej obowiązku wydania świadectwa pracy. Skoro pozwana z obowiązku tego się nie wywiązała, powództwo o nakazanie wydania wskazanego dokumentu podlegać musiało uwzględnieniu.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w sentencji.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. (...)
- (...)