

Dr Joanna May

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

ORCID: 0000-0001-8660-0784

e-mail: jmay@umk.pl

Dochodzenie przez pracownika roszczenia o uzyskanie świadectwa pracy w postępowaniu cywilnym

Pursuing a claim by the employee for obtaining a work certificate in a civil proceedings

Streszczenie

Zmiany wprowadzone ustawą z 16 maja 2019 r. dodały do Kodeksu postępowania cywilnego cztery nowe przepisy (art. 477^{1a}, art. 477^{1b}, 691¹⁰ oraz art. 691¹¹ k.p.c.), dzięki którym jest dopuszczalne dochodzenie przez pracownika roszczenia o uzyskanie lub sprostowanie świadectwa pracy w trybie procesu cywilnego albo postępowania nieprocesowego. Zmiany te sprawiły, że roszczenie pracownika nie tylko zyskało wyraźną podstawę normatywną, ale uczyniło ochronę prawną efektywniejszą.

Autorka szczegółowo omawia dochodzenie roszczenia o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy w procesie cywilnym. Przybliży także nową nieznaną wcześniej ustawie procesowej problematykę ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy w postępowaniu nieprocesowym. W artykule dokonuje również oceny charakteru prawnego orzeczenia, który po jego uprawomocnieniu, zastępuje świadectwo pracy.

Słowa kluczowe

świadectwo pracy, uzyskanie świadectwa pracy, powództwo o wydanie świadectwa pracy, wyrok zastępujący świadectwo pracy, roszczenie o uzyskanie świadectwa pracy, postanowienie zastępujące świadectwo pracy

JEL: K31

Abstract

Amendments introduced by the Act of May 16, 2019 added four new provisions to the Code of Civil Procedure (Art. 477^{1a}, Art. 477^{1b}, 691¹⁰ and Art. 691¹¹ of the Code of Civil Procedure), thanks to which it is permissible for an employee to pursue a claim for obtaining an employment certificate or its correction both in civil process or non-litigious proceedings. These changes have not only placed the employee's claim in a clear, normative basis but also made legal protection more effective.

The author discusses in detail the pursuit of a claim for obliging the employer to issue a work certificate in a civil lawsuit. It also introduces a new, previously unknown to the procedural law, issue of determining the right to receive a work certificate in non-litigious proceedings. In the article, she also assesses the legal nature of the judgment, which, after its validation, replaces the employment certificate.

Keywords

an employment certificate, obtaining a work certificate, an action for an employment certificate, a judgment replacing an employment certificate, a claim to obtain an employment certificate, a provision replacing an employment certificate

Uwagi wprowadzające

Zmiany dokonane ustawą z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r., poz. 1043, dalej jako: ustawa z 2019 r.)

wprowadziły wyraźną podstawę materialnoprawną i procesową realizacji roszczenia pracownika o uzyskanie świadectwa pracy, wypełniając tym samym istniejącą lukę (Baran, 2019, s. 403). Przed 7 września 2019 r., a więc przed wejściem w życie ustawy z 16 maja 2019 r., podsta-

wę prawną żądania pracownika wydania świadectwa pracy wywodziło z ogólnych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o dopuszczalności drogi sądowej w sprawach cywilnych (Zieliński, 1986, s. 168 i n.; Jaśkowski, 1990, s. 9 i n.). Rozwiązania funkcjonujące wówczas w Kodeksie postępowania cywilnego pozwalały pracownikowi na wytoczenie powództwa o wydanie świadectwa pracy, ale droga do jego faktycznego uzyskania była wyboista.

Dzięki rozwiązaniom obowiązującym od 7 września 2019 r. pracownik może dochodzić roszczenia o uzyskanie świadectwa pracy w procesie cywilnym lub w postępowaniu nieprocesowym. Dla urzeczywistnienia roszczeń pracownika przedmiotowa nowelizacja Kodeksu pracy zmieniła art. 97, dodano również art. 97¹ k.p. Z kolei do Kodeksu postępowania cywilnego dodano cztery przepisy art. 477^{1a}, art. 477^{1b}, 691¹⁰ oraz art. 691¹¹, z których pierwsze dwa normują sytuację, gdy pracownik wytacza powództwo o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy, dwa kolejne zaś umożliwiają pracownikowi złożenie wniosku o ustalenie uprawnienia do otrzymania lub sprostowania świadectwa pracy, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa jest niemożliwe.

Artykuł poświęcony jest problematyce dochodzenia przez pracownika roszczenia o uzyskanie świadectwa pracy w postępowaniu cywilnym w obecnym stanie prawnym, ale z uwzględnieniem rozwiązań funkcjonujących przed 7 września 2019 r. To ciekawe zagadnienie mimo niemal czterech lat obowiązywania przepisów wprowadzonych ustawą z 16 maja 2019 r. nie doczekało się szerszego opracowania (za wyjątkiem Baran, 2019, s. 403 i n.; Szuba, 2020, s. 11 i n.). W literaturze przedmiotu, brak dotąd wypowiedzi na temat charakteru prawnego orzeczenia zastępującego to świadectwo, jak również charakteru samego powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy, stąd w artykule podjęto taką próbę, co może stanowić punkt wyjścia do dyskusji.

Obowiązek wydania świadectwa pracy a prawna możliwość jego realizacji

Na pracodawcy spoczywa obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy (art. 97 § 1 k.p.), (wyrok SN z 18 lutego 1976 r., I PR 1/76, LEX nr 14299). Wyjątkiem jest sytuacja, gdy pracodawca zamierza nawiązać z pracownikiem kolejny stosunek pracy, wówczas świadectwo pracy wydawane jest wyłącznie na wniosek pracownika (art. 97 § 1¹ k.p.). Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy (Wąż, 2013, s. 643 i n.; Piątkowski, 2017, s. 245 i n.).

Przepisy prawa pracy, tak Kodeks pracy, jak i rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1862) dokładnie określają je-

go treść. W świadectwie pracy należy m.in. 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 oraz uprawnień z ubezpieczenia społecznego, takie jak wymiar czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy, urlop wypoczynkowy przysługujący pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku, wykorzystany urlop bezpłatny, ojcowski, rodzicielski lub wychowawczy i podstawę prawną ich udzielenia, okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty (§ 2 ust. 1 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy). W świadectwie pracy pracodawca ma obowiązek zamieścić wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę (art. 884 § 2 k.p.c.). Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Pracodawca jest również obowiązany do wydania świadectwa pracy po prawomocnym zakończeniu postępowania sądowego z odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów. Wówczas pracodawca zamieszcza w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 97 § 3 k.p.).

Wynikający z art. 97 § 1 k.p. obowiązek pracodawcy wydania pracownikowi świadectwa pracy, kreuje po stronie pracownika roszczenie o jego wydanie, którego materialnoprawną podstawę stanowi art. 97¹ k.p. Zgodnie z dyspozycją tego przepisu, w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy lub też, 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.

Procesowym odpowiednikiem art. 97¹ k.p. jest zarówno art. 477^{1a} k.p.c., pozwalający na realizację roszczenia pracownika w drodze procesu cywilnego poprzez wytoczenie powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy, jak i art. 691¹⁰ § 1 k.p.c., umożliwiający dochodzenie roszczenia w postępowaniu nieprocesowym poprzez złożenie wniosku o ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Oba przepisy określają przesłanki pozwalające na ocenę, w którym z dwóch trybów sądowego postępowania rozpoznawczego sąd rozpozna żądanie pracownika.

Przed wprowadzeniem art. 691¹⁰ k.p.c. pracownik nie miał prawnej możliwości uzyskania świadectwa pracy w sytuacji, gdy pracodawca przestał istnieć. Co prawda,

w zakresie pojęciowym sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 k.p.c. mieszczą się sprawy ze stosunków z zakresu prawa pracy (Jaśkowski, 1990, s. 9 i n.), stąd też przed wejściem w życie ustawy z 2019 r. pracownik mógł żądać od pracodawcy wydania świadectwa pracy, ale jedynie w drodze procesu cywilnego (art. 13 § 1 k.p.c.), a więc w modelowym trybie sądowego postępowania rozpoznawczego (Zieliński, 1986, s. 168 i n.). Oznaczało to dopuszczalność wytoczenia powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy, ale tylko gdy pracodawca istniał. Pracownik adresował wówczas swoje roszczenie do pracodawcy jako pozwanego, który musiał posiadać zdolność sądową. Brak tej bezwzględnej przesłanki procesowej dodatkowo niezmiennie stanowił przeszkodę procesową, prowadząc odpowiednio do odrzucenia pozwu, gdy zachodził brak o charakterze pierwotnym lub do umorzenia postępowania – przy braku następczym. Wydanie przez sąd postanowienia o odrzuceniu pozwu lub umorzeniu postępowania zamykało pracownikowi drogę do dochodzenia roszczenia wobec nieistnienia pracodawcy jako drugiej strony stosunku materialnoprawnego i tym samym strony procesu cywilnego, będącej adresatem roszczeń powoda. Konstrukcyjnym założeniem procesu cywilnego jest bowiem jego dwustronny charakter, a więc nieistnienie pracodawcy jako adresata roszczeń pracownika, całkowicie pozbawiało go prawa do uzyskania ochrony prawnej¹.

Ustawodawca rozwiązał tę patową sytuację, przewidując rozpoznanie sprawy w postępowaniu nieprocesowym, które może toczyć się z udziałem pracownika jako jedyne go uczestnika postępowania (bliżej May, 2020, s. 1184). W ten sposób pracownik zyskał prawną możliwość urzeczywistnienia ochrony prawnej poprzez orzeczenie zastępujące świadectwo pracy.

Wprowadzenie nowych rozwiązań prawnych, poszerzyło zakres kognicji sądu, otwierając pracownikowi drogę do dochodzenia roszczenia o ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy w dwóch określonych w ustawie sytuacjach, a mianowicie, gdy pracodawca nie istnieje albo gdy z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa jest niemożliwe (May, 2020, s. 1181 i n.).

Roszczenie pracownika o wydanie świadectwa pracy lub o ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy może być dochodzone w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia, a więc upływem trzech lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.).

Właściwy tryb sądowego postępowania rozpoznawczego dla dochodzenia roszczenia o uzyskanie świadectwa pracy

De lege lata roszczenie pracownika o uzyskanie świadectwa pracy może być realizowane w jednym z dwóch trybów sądowego postępowania rozpoznawczego, a mianowicie w procesie cywilnym poprzez wytoczenie powódz-

twa o wydanie świadectwa pracy lub w postępowaniu nieprocesowym, poprzez złożenie wniosku o ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Przesłanki pozwalające sądowi na ocenę właściwego trybu sądowego postępowania rozpoznawczego zostały unormowane w k.p.c., tj. w art. 477^{1a} k.p.c., określającym kiedy sprawa powinna zostać rozpoznana w postępowaniu nieprocesowym oraz w zawierającym spójne z poprzednim przepisem rozwiązania art. 691¹⁰ § 2 k.p.c., normującym kiedy do dochodzenia roszczenia o uzyskanie świadectwa pracy uzasadniony jest tryb procesu cywilnego.

Roszczenie pracownika o wydanie świadectwa pracy powinno być co do zasady realizowane w modelowym trybie sądowego postępowania rozpoznawczego, a więc w drodze procesu cywilnego (art. 13 § 1 k.p.c.). Nad właściwym zakwalifikowaniem sprawy do procesu cywilnego lub postępowania nieprocesowego czuwa przewodniczący (art. 201 § 1 k.p.c.), jednak wydane przez niego zarządzenia nie przesądzają w sposób ostateczny o charakterze sprawy. Jeżeli ujawnią się okoliczności przemawiające za dokonaniem odmiennej procesowej kwalifikacji sprawy, sąd władny jest rozpoznać ją w trybie dla niej właściwym lub przekazać właściwemu sądowi do rozpoznania w takim trybie (art. 201 § 2 k.p.c.) (uchwała Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2007 r., III CZP 11/07, OSNC 2008/2/23; Żyznowski, 2021, art. 201, nt 1).

Jak wynika z art. 471^{1a} k.p.c. oraz art. 691¹⁰ § 2 k.p.c. kryterium decydującym o tym, w którym z trybów sądowego postępowania rozpoznawczego sprawa zostanie rozpoznana nie jest charakter sprawy, ale konfiguracja podmiotów, sprowadzająca się do oceny czy pracodawca istnieje. Proces cywilny zakłada bowiem istnienie dwóch stron powoda i pozwanego, stąd też nieistnienie pracodawcy wyklucza dochodzenie przez pracownika roszczenia o uzyskanie świadectwa pracy w trybie procesu cywilnego, a jedyną drogą pozostaje złożenie przez pracownika wniosku o ustalenie uprawnienia do uzyskania świadectwa pracy w trybie postępowania nieprocesowego.

Drugim kryterium, pozwalającym na ocenę, w którym z trybów sądowego postępowania rozpoznawczego pracownik może dochodzić roszczenia o wydanie orzeczenia zastępującego świadectwo pracy, jest obiektywna niemożność wytoczenia przeciwko pracodawcy powództwa o wydanie świadectwa pracy. Niestety, w uzasadnieniu projektu nowelizacji z 16 maja 2019 r. nie wyjaśniono, jak należy rozumieć zwrot „inne przyczyny”². Odwołując się do projektowanego brzmienia art. 97¹ k.p., zmienionego następnie w toku dalszych prac legislacyjnych wydaje się, że taką inną przyczyną mogłoby być zaprzestanie działalności przez pracodawcę. Należy jednak podkreślić, że samo zaprzestanie działalności nie musi oznaczać, że pracodawca traci zdolność sądową i nie może być pozwanym w procesie cywilnym. Jako przykład „innych przyczyn”, wobec zaistnienia których wytoczenie powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe, wskazuje się także faktyczną likwidację pracodawcy lub brak organów lub osób, o których mowa w art. 3¹ k.p. (Iwulski, 2021, art. 691¹¹, nt 3).

Podsumowując dotychczasowe rozważania, podstawową przesłanką rozpoznania sprawy w postępowaniu nieprocesowym jest nieistnienie pracodawcy, oczywiście na dzień wszczęcia postępowania. Jak zauważa J. Iwulski chodzi zarówno o nieistnienie pracodawcy w sensie faktycznym i prawnym, jak również o brak następcy prawnego. Może bowiem zaistnieć sytuacja, gdy mimo likwidacji pracodawcy w znaczeniu prawnym, możliwe jest wydanie świadectwa pracy przez podmiot, który przejął lub też już wcześniej prowadził dokumentację pracowniczą byłego pracodawcy (Iwulski, 2021, art. 691¹¹, nt 2).

Na marginesie warto wspomnieć, że projekt zmiany Kodeksu pracy pierwotnie przewidywał zupełnie inną treść art. 97¹ k.p., zakładającą istnienie pracodawcy. Zgodnie z pierwotnym zamysłem projektodawcy dopiero w przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez pracodawcę lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy, pracownikowi przysługiwałoby prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy. Z pewnością tego typu rozwiązanie wydłużyłoby pracownikowi drogę do uzyskania świadectwa pracy, co mogłoby wyrządzić znaczną szkodę. Pracownik musiałby bowiem najpierw wytoczyć powództwo o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy, następnie wobec niewykonania przez pracodawcę wyroku, po uzyskaniu tytułu wykonawczego wszcząć postępowanie egzekucyjne, a dopiero bezskuteczność egzekucji otwierałaby pracownikowi drogę do wytoczenia kolejnego powództwa z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy.

Możliwość dochodzenia przez pracownika naprawienia szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy, zwłaszcza wobec ograniczenia jego wysokości (art. 99 § 2 k.p.), mogłaby nie zrekompensować pracownikowi wynikającej z tego tytułu szkody. Nie można bowiem zapominać, że świadectwo pracy, dokumentując dotychczasowe okresy zatrudnienia pracownika, służy nie tylko wykazaniu stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze z nim związane (w tym urlopowe) i uprawnienia z ubezpieczenia społecznego, ale także w wypadku niemożności znalezienia pracy pozwala na wykazanie spełnienia przesłanek uzyskania prawa do zasiłku dla bezrobotnych (§ 5 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 14 kwietnia 2020 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, Dz.U. poz. 667).

Ostateczne sformułowanie art. 97¹ k.p. oraz dodanie art. 477^{1a}, 477^{1b}, 691¹⁰ i 691¹¹ k.p.c. nastąpiło na etapie dalszych prac legislacyjnych. W ten sposób roszczenie pracownika o uzyskanie świadectwa pracy zyskało wyraźną podstawę materialnoprawną (art. 97¹ k.p.) oraz procesową (art. 477^{1a}, art. 477^{1b}, art. 691¹⁰, art. 691¹¹ k.p.c.), ponieważ przed 7 września 2019 r., podstawę prawną żądania pracownika wydania świadectwa pracy

wywodzono z ogólnych przepisów k.p.c. o dopuszczalności drogi sądowej w sprawach cywilnych, ale tylko w drodze procesu cywilnego (Jaśkowski, 1990, s. 9 i n.)³.

Postępowanie o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy

Charakter prawny powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy

Ustawodawca wprowadził wyraźną podstawę materialnoprawną i procesową realizacji roszczenia pracownika o uzyskanie świadectwa pracy, nie poświęcając jednak zbyt wiele miejsca samemu powództwu o zobowiązanie pracodawcy do wydania tego dokumentu. Oceny charakteru prawnego analizowanego powództwa można jednak dokonywać przez pryzmat art. 477^{1b} § 2 k.p.c. Brzmienie tego przepisu, zgodnie z którym prawomocny wyrok zobowiązujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo, przywodzi na myśl unormowanie z art. 64 k.c., który stanowi podstawę prawną wydania konstytucyjnego wyroku. Stosownie do art. 64 k.c., prawomocne orzeczenie sądu stwierdzające obowiązek danej osoby do złożenia oznaczonego oświadczenia woli, zastępuje to oświadczenie. Przepis art. 64 k.c., mimo spoczywającego na pracodawcy obowiązku wydania świadectwa pracy (art. 97 § 1 k.p.) nie miał zastosowania w poprzednim stanie prawnym na podstawie art. 300 k.p. do postępowania o wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy⁴, jak i nie ma zastosowania obecnie. Poza tym świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli, lecz wiedzy, a wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy (art. 97 § 1 zdanie pierwsze k.p.), w związku z czym nie zastępuje oświadczenia woli pracodawcy w tym zakresie⁵. Niewątpliwie jednak przepis art. 477^{1b} § 2 k.p.c., podobnie jak art. 64 k.c., ma charakter imperatywny, co oznacza, że wyrok zastępuje świadectwo pracy z wszelkimi tego konsekwencjami.

Konstrukcja przyjęta w art. 477^{1b} § 2 k.p.c. przez ustawodawcę nie wydaje się przypadkowa, co składania do wniosku, że powództwo o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy, o którym mowa w art. 97¹ § 1 k.p. można postrzegać w kategoriach powództwa o świadczenie kształtujące wobec wyroku zastępującego świadectwo pracy (art. 477^{1b} § 2 k.p.c.) lub powództwa o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, którego uwzględnienie prowadzi do wydania konstytucyjnego wyroku, a jego cel realizuje się z chwilą uprawomocnienia (Korzan, 1972, s. 54 i n.; Osowy, 2015, s. 171 i n.).

Ocenę charakteru prawnego tego powództwa wypada poprzedzić uwagami natury ogólnej, by w ten sposób ustalić do którego z trzech wyróżnianych w procesie cywilnym rodzajów powództw wypada je zakwalifikować (do powództwa o świadczenie, o ustalenie stosunku prawnego lub prawa czy też o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa).

W obecnym kształcie powództwo o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy ze względu na skutki prawne prawomocnego wyroku (art. 477^{1b} § 2 k.p.c.) wydaje się, że nie stanowi powództwa o świadczenie, jak miało to miejsce przed 7 września 2019 r. Warto bowiem przypomnieć, że w poprzednim stanie prawnym pracownik po wytoczeniu powództwa o wydanie świadectwa pracy uzyskiwał wyrok, będący tytułem egzekucyjnym, który po zaopatrzeniu w klauzulę wykonalności mógł stanowić podstawę wszczęcia i prowadzenia przeciwko pracodawcy postępowania egzekucyjnego o egzekucję czynności niezastępowanych (art. 1050 k.p.c.)⁶. Przełomowa zmiana, dokonana ustawą z dnia 16 maja 2019 r., doprowadziła do rezygnacji z poprzednich rozwiązań zastępując wykonalny wyrok nakazujący pracodawcy wydanie świadectwa pracy wyrokiem korzystającym z przymiotu skuteczności, który zastępuje świadectwo pracy. Jeśli więc ustawodawca zrezygnował z powództwa o świadczenie, którym było powództwo o wydanie świadectwa pracy, zastępując je powództwem o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy, w którym orzeczenie uwzględniające to powództwo zastępuje świadectwo pracy, to uzasadnia tezę, że zmienił się charakter prawny tego powództwa. Wyrok wydany po rozpoznaniu powództwa o świadczenie jest wykonalny, stanowiąc tytuł egzekucyjny, podczas gdy *de lege lata* prawomocny wyrok zobowiązujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy zastępuje świadectwo pracy (art. 477^{1b} § 2 k.p.c.), co oznacza, że egzekucja jest zbędna, ponieważ cel tego orzeczenia realizuje się z chwilą jego uprawomocnienia, co jest charakterystyczne dla wyroków konstytucyjnych (Korzan, 1972, s. 54 i n.)⁷.

Z kolei powództwo o ustalenie stosunku prawnego lub prawa może być wytoczone w każdym czasie, nie podlega ograniczeniom czasowym, podczas gdy powództwo o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy może być dochodzone w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia, a więc upływem trzech lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.). Abstrahując od oceny interesu prawnego jako przesłanki skuteczności powództwa o ustalenie (bliżej May, 2021, s. 162 i n.), wyrokiem deklaratoryjnym sąd ustala jedynie czy stosunek prawny lub prawo (nie)istnieje, nie wydaje natomiast orzeczenia zastępującego czynność, jak w tym wypadku wydanie świadectwa pracy. Treść wyroku ustalającego polega na czystej deklaracji ze skutkiem wiążącym sytuacji prawnej między stronami w odniesieniu do (nie)istnienia określonego stosunku prawnego lub prawa (Piasecki, 2007, s. 96). Niezależnie od treści wyroku, która w tym wypadku nie przystaje do rozwiązań przyjętych w art. 477^{1b} § 2 k.p.c., uzyskanie przez pracownika wyroku ustalającego (nie)istnienie stosunku pracy nie zaspokaja wszelkich roszczeń powoda, co świadczy o braku interesu prawnego w uzyskaniu ochrony prawej za pomocą powództwa o ustalenie. Przedstawione cechy prowadzą do wniosku, że powództwo o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy nie odpowiada cechom powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa.

W ten sposób, przyjętą drogą eliminacji, pozostało do rozważenia jedynie powództwo o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa. Wśród eksponowanych w literaturze przedmiotu charakterystycznych cech powództw o ukształtowanie, odróżniających je od powództwa o świadczenie oraz powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa mających charakter ogólny, wymienia się: wyraźną podstawę prawną wytoczenia powództwa, co oznacza, że ustawa określa rodzaj i treść roszczeń, których realizacja jest przy tym relatywnie często uwarunkowana terminem o charakterze zawitym na dochodzenie roszczenia (Wiśniewski, 2013, s. 90 i n.; Osowy, 2015, s. 95 i n.). Powództwo o ukształtowanie ma bowiem charakter szczególny, może być wytoczone tylko w wypadkach przewidzianych w ustawie. Charakterystyczny dla powództwa o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa jest konstytucyjny wyrok, który w odróżnieniu od deklaratoryjnych wyroków wydawanych w powództwie o świadczenie oraz o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, kształtuje stosunek prawy lub prawo na jeden z trzech sposobów, tj. tworząc stosunek prawny (prawo), który wcześniej nie istniał, zmieniając istniejący stosunek prawny (prawo) lub go rozwiązując. Wyroki uwzględniające powództwa o ukształtowanie mogą wywoływać skutki prawne od uprawomocnienia na przyszłość (*ex nunc*) lub *ex tunc*, czyli z mocą wsteczną (Piasecki, 2007, s. 100 i n.).

Wymienione cechy, charakterystyczne dla powództw o ukształtowanie, widoczne są w powództwie o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy. Podstawa prawna wytoczenia powództwa została wyrażona w art. 97¹ § 1 i § 4 k.p. Przepis ten normuje treść żądania, z którym występuje pracownik, choć termin zawity zakreślony został wyłącznie na potrzeby żądania sprostowania świadectwa pracy, a nie jego wydania (art. 97 § 2¹ k.p.) (Mędrala, 2011, s. 229 i n.)⁸. Konstytucyjny wyrok uwzględniający powództwo o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa przekształca stosunek prawny w ten sposób, że rozwiązuje łączący strony stosunek pracy, czy raczej potwierdza, że do takiego rozwiązania doszło⁹. Charakteru takiego nie ma wyrok oddalający powództwo, pozostając wyrokiem deklaratoryjnym.

Oceny charakteru prawnego wyroku zastępującego świadectwo pracy nie powinien zmieniać fakt, że wydanie świadectwa pracy jest konsekwencją rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy jest natomiast czynnością prawną i realizuje się wyłącznie poprzez oświadczenie woli złożone pracownikowi przez pracodawcę w sposób przewidziany w przepisach prawa pracy właściwych dla tej czynności¹⁰. Oznacza to, że mimo rozwiązania stosunku pracy w wyniku oświadczenia pracodawcy, pracownik nie dysponuje świadectwem pracy potwierdzającym tę czynność prawną. Brak tego dokumentu jest dla pracownika dotkliwy, ponieważ znacznie utrudnia, a niekiedy wręcz uniemożliwia, wykazanie przebiegu zatrudnienia, stażu pracy, niezbędnego do uzyskania zasiłku dla bezrobotnych lub świadczeń emerytalno-rentowych. Rozwiązaniem tej patowej sytuacji

wydać się być przyjęcie konstytutywnego charakteru wyroku zastępującego świadectwo pracy.

Warto przy tym rozważyć, od kiedy prawomocny wyrok zastępujący świadectwo pracy wywołuje skutki prawne. W mojej ocenie, w uwzględnieniu funkcji świadectwa pracy oraz nałożonego na pracodawcę obowiązku niezwłocznego wydania tego dokumentu w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy (art. 97 § 1² § 1³ k.p.), prawomocny wyrok zastępujący świadectwo pracy wywołuje skutki prawne od momentu uprawomocnienia się wyroku *ex tunc*, a więc z mocą wsteczną. W ten sposób pracownik po prawomocnym zakończeniu postępowania dysponuje wyrokiem, który wywołuje skutki prawne od tego samego momentu, od którego powstałyby gdyby pracodawca wydał prawidłowe, niewymagające korekty świadectwo pracy (art. 97 § 1 k.p.).

Wszczęcie postępowania

Wszczęcie postępowania o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy w trybie procesu cywilnego następuje poprzez wytoczenie powództwa. Pozew, oprócz warunków formalnych z art. 126 i 187 k.p.c., nie musi zawierać jakichś dodatkowych elementów. Warto odnotować, że ustawodawca nie zdecydował się na przyjęcie w odniesieniu do pozwu rozwiązań zbliżonych do tych, które wprowadził w postępowaniu nieprocesowym (art. 691¹⁰ § 1 k.p.c.). W procesie cywilnym wystarczy, by na potrzeby *verba legis* dokładnego określenia żądania (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), pracownik domagał się jedynie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy. Żądanie takie z punktu widzenia zakresu przez powoda granic poszukiwanej ochrony prawnej jest wystarczająco precyzyjne, nie ma więc potrzeby wskazywania w petitum pozwu co dokładnie powinno zawierać świadectwo pracy¹¹, skoro jego elementy zostały szczegółowo określone w art. 97¹ § 1 k.p. oraz w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1862). Trzeba wyraźnie podkreślić, że tego typu rozwiązanie ze względu na charakter powództwa jest dla powoda (pracownika) bardzo korzystne wobec zakazu wyrokowania co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem (art. 321 k.p.c.). W odniesieniu do powództwa o ukształtowanie sąd może tylko uwzględnić lub oddalić żądanie powoda, nie może natomiast ukształtować orzeczeniem stosunku prawnego w sposób odmienny niż żądał powód (Siedlecki, 1957, s. 45 i n.; Osowy, 2015, s. 126 i n.). Dodatkowo też ustawodawca w art. 477^{1b} § 1 k.p.c. podał co powinien zawierać wyrok uwzględniający żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy, a uczynił to ze względu na skutki prawne wyroku, o czym w dalszej części opracowania.

Pracownik wytaczając powództwo o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy nie ma obowiązku uiszczania opłaty od pozwu, ponieważ postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy jest dla pracownika wolne od kosztów sądowych, z zastrzeżeniem art. 35 u.k.s.c. (May, 2020, s. 1185).

Legitymacja procesowa czynna i bierna

W postępowaniu o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy legitymacja procesowa czynna przysługuje pracownikowi, a w przypadku jego śmierci spadkobiercom. Z chwilą śmierci pracownika nie wygasa bowiem roszczenie o uzyskanie świadectwa pracy, tak więc w miejsce zmarłego wstępują jego spadkobiercy i oni jako następcy prawni są uprawnieni do wytoczenia przeciwko pracodawcy powództwa o wydanie świadectwa pracy lub też do wstąpienia do już toczącego się postępowania, w zależności od tego czy pracownik zmarł przed wszczęciem postępowania czy w jego toku. Niezależnie od liczby spadkobierców ustawowych bądź testamentowych, mimo wielopodmiotowości, będą oni stroną powodową procesu cywilnego, a stroną pozwaną będzie pracodawca.

Dochodzenie roszczenia o wydanie świadectwa pracy w drodze procesu cywilnego jest jednak uzasadnione dopiero gdy pracodawca wbrew dyspozycji § 5 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1862), nie wyda świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku przez osobę uprawnioną. Stosownie do § 5 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy, w razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika, pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego pracownika. Na wniosek małżonka lub innej osoby uprawnionej do ubiegania się o rentę rodzinną w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a w razie braku takich osób – innej osoby będącej spadkobiercą tego pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, pracodawca wydaje świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku (Piątkowski, 2017, s. 246; Maniewska, 2021, s. 298 i n.; Duraj, 2020, § 5, nb. 2).

Na tej podstawie można przyjąć, że skoro spadkobiercy pracownika są uprawnieni do odebrania od pracodawcy świadectwa pracy, to znaczy, że są oni także legitymowani czynnie do wytoczenia powództwa o wydanie świadectwa pracy.

Natomiast legitymacja procesowa bierna przysługuje pracodawcy, jednak w wypadku jego śmierci lub likwidacji pracodawcy sytuacja się komplikuje.

Śmierć pracodawcy powoduje wygaśnięcie stosunku pracy (art. 63² § 1 k.p.), co aktualizuje obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy, powstaje jednak pytanie na kim ten obowiązek spoczywa. Czy, i jeśli tak, to kiedy spadkobiercy będą zobowiązani do wystawienia i wydania pracownikowi świadectwa pracy, do zapłaty odszkodowania (art. 63² § 1 i 2 k.p.) oraz do realizacji innych obowiązków związanych z ustaniem stosunku pracy. Odpowiedź jest uzależniona od tego, czy posilkując się wyłącznie dla jasności wyводу starą nomenklaturą – „zakład pracy” wchodzi w skład spadku¹².

W ocenie Sądu Najwyższego, jeśli w skład spadku wchodzi zakład pracy, to stosunek pracy trwa nadal. W jednej z uchwał z 22 lutego 1994 r., (I PZP 1/94, OSNP 1994/2/23) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w razie

śmierci pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą w oparciu o wpis w ewidencji takiej działalności jego spadkobiercy wstępują w prawa i obowiązki pracodawcy w ramach stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi przez zmarłego. Nie dotyczy to sytuacji, w której w skład spadku nie wchodzi zakład pracy i w wyniku dziedziczenia nie dochodzi do przejęcia zakładu pracy w całości lub części w rozumieniu art. 23¹ k.p.

Przepis art. 63² § 1 k.p. nie ma więc zastosowania w przypadku przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. oraz ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy¹³. Jeśli jednak nie dochodzi do przejęcia pracowników lub ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, to następuje wygaśnięcie umowy o pracę i nabycie przez pracownika prawa do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 63² § 1 i 2 k.p.).

Podobnie sytuacja wygląda z chwilą, gdy przestaje istnieć pracodawca (inny niż osoba fizyczna), wówczas stosunek pracy wygasa, chyba że w prawa pracodawcy wstępuje następca prawny (art. 23¹ k.p.). Jeżeli bowiem następca prawny wstąpił w prawa poprzedniego pracodawcy, to stosunek pracy jest kontynuowany, nie ma więc potrzeby wydawania świadectwa pracy, chyba że pracownik tego zażąda (art. 97 § 1¹ k.p.). Na żądanie pracownika może zostać mu wydane świadectwo pracy, ale ponownie nasuwa się pytanie kto jest adresatem żądania skoro poprzedni pracodawca nie istnieje.

W każdym innym wypadku poza przejściem na podstawie art. 23¹ k.p., gdy pracodawca nie istnieje lub z innych przyczyn wydanie świadectwa pracy jest niemożliwe, otwiera się dla pracownika droga do żądania ustalenia uprawnienia do wydania świadectwa pracy w trybie postępowania nieprocesowego.

Legitymację procesową czynną do wytoczenia powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy będą posiadały również podmioty na prawach strony, jak np. prokurator lub inspektor pracy (Prusowski, 2021, s. 193 i n.).

Przebieg postępowania

Postępowanie o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy nie różni się zasadniczo w swym przebiegu od innych postępowań, w których w trybie procesu cywilnego w postępowaniu odrębnym rozpoznawane są sprawy z zakresu prawa pracy.

Po wszczęciu procesu cywilnego, zasadniczym etapem każdego postępowania i jednocześnie najważniejszym z punktu widzenia mającego zapasć rozstrzygnięcia jest postępowanie dowodowe. Pozyskany w jego toku materiał ma pozwolić sądowi na ocenę zasadności żądania pozwu, ale także na wypadek uwzględnienia powództwa na ustalenie faktów stanowiących podstawę wydania świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 2 k.p. oraz przepisami wydanymi na podstawie art. 97 § 4 k.p. Zgromadzeniu materiału dowodowego niewątpliwie sprzyja kontradiktoryjny charakter procesu cywilnego i spoczy-

wające na stronach ciężary przytoczeń i dowodu. Sąd może wydać wyrok w oparciu o materiał dowodowy przedstawiany przez obie strony procesu cywilnego, zainteresowane jego wynikiem.

Trudniejsza procesowo wydaje się sytuacja wobec zaistnienia przesłanek zaoczności. Bezczyność pozwanego pracodawcy objawiająca się wydaniem fakultatywnego (art. 339 § 1 k.p.c.) lub obligatoryjnego wyroku zaocznego (art. 340 § 1 k.p.c.) sprawia, że podstawą rozstrzygnięcia będzie wyłącznie materiał procesowy przedstawiony przez pracownika wytaczającego powództwo. Oczywiście w tym wypadku zgodnie z art. 339 § 2 k.p.c. sąd przyjmuje za prawdziwe twierdzenia powoda o faktach zawartych w pozwie lub pismach procesowych doręczonych pozwanemu przed posiedzeniem, chyba że budzą one uzasadnione wątpliwości albo zostały przytoczone w celu obejścia prawa. Powstaje jednak pytanie czy dostarczony przez powoda materiał procesowy jest wystarczający dla sądu do wydania wyroku, a uszczegóławiając czy wobec zaistnienia podstaw do uwzględnienia powództwa sąd ma wszystkie informacje niezbędne do wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy określone w art. 97 § 2 k.p. oraz § 2 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy.

Ustawodawca, idąc w sukurs sądom, umożliwił zawarcie w wyroku niezbędnego minimum elementów świadectwa pracy, jeżeli określenie wszystkich faktów wymienionych w art. 97 § 2 k.p. oraz § 2 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy, jest niemożliwe. Wówczas 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. Ustawodawca podkreśla w ten sposób uprzywilejowaną pozycję pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, wprowadzając normę interpretacyjną nakazującą uwzględnienie w wyroku podstawowego sposobu rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, a mianowicie za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Niezmiennie do oceny sądu, zwłaszcza wobec braku inicjatywy dowodowej pozwanego pracodawcy i nieporadności pracownika, pozostaje zastosowanie art. 232 *in fine* k.p.c. i dopuszczenie z urzędu dowodu niewskazanego przez stronę. W kontradiktoryjnym procesie skorzysanie z tego unormowania zawsze wymaga wyważenia interesów, niemniej jednak wobec konstytucyjnego wyroku mającego zastąpić świadectwo pracy oczekiwanym ze względu na funkcje postępowania cywilnego jest ustalenie rzeczywistej treści stosunku pracy.

Zgodnie z ogólnymi regułami sąd może wyznaczyć rozprawę, zwłaszcza wobec konieczności przeprowadzenia dowodów, w tym dowodów osobowych, lub też przy spełnieniu przesłanek z art. 148¹ § 1 k.p.c. rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, gdy pozwany uznał powództwo lub gdy po złożeniu przez strony pism pro-

cesowych i dokumentów, sąd uzna – mając na względzie całokształt przytoczonych twierdzeń i zgłoszonych wniosków dowodowych – że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego sąd udziela głosu stronom, po czym na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego dokonuje oceny zasadności powództwa.

Ostatnim etapem merytorycznego rozpoznania sprawy jest jej rozstrzygnięcie. Merytoryczne orzeczenie w procesie cywilnym zapada w formie wyroku, niezależnie od tego czy sąd uwzględnia powództwo czy je oddala.

Wyrok zastępujący świadectwo pracy

Do zmiany dokonanej ustawą z 2019 r. sąd wydawał wyrok nakazujący pozwanemu pracodawcy wydanie świadectwa pracy. Wyrok ten, jak każdy wyrok uwzględniający powództwo o świadczenie, nadawał się do wykonania w drodze egzekucji.

De lege lata dzięki rozwiązaniu przyjętemu w art. 477^{1b} § 2 k.p.c. prawomocny wyrok zastępuje świadectwo pracy bez potrzeby, jak miało to miejsce dotychczas, wszczynania postępowania egzekucyjnego w celu egzekwowania od pracodawcy nałożonego na niego obowiązku wydania świadectwa pracy. Wyrok ten charakteryzuje się skutecznością, a nie wykonalnością.

W poprzednim stanie prawnym sąd jedynie zobowiązywał pracodawcę do wydania świadectwa pracy, wymuszając tym samym wykonanie spoczywającego na nim ustawowego obowiązku wydania świadectwa pracy odpowiadającego wymogom prawa pracy. Niewykonanie obowiązku prowadziło do jego wyegzekwowania, co oznaczało, że na wniosek pracownika, będącego wierzycielem, wszczynane było postępowanie egzekucyjne obejmujące świadczenie niepieniężne dotyczące egzekucji świadczeń niezastępowalnych, których za pracodawcę, będącego dłużnikiem, nie mogła wykonać inna osoba. Na podstawie art. 1050 k.p.c. sąd, na wniosek wierzyciela po wysłuchaniu stron wyznaczał dłużnikowi termin na wydanie świadectwa pracy z zagrożeniem grzywną na wypadek, gdyby w wyznaczonym terminie pracodawca obowiązku tego nie wykonał. Po bezskutecznym upływie terminu wyznaczonego dłużnikowi do wykonania czynności, sąd na wniosek pracownika (wierzyciela) nakładał na pracodawcę (dłużnika) grzywnę i jednocześnie wyznaczał nowy termin do wykonania czynności, z zagrożeniem surowszą grzywną.

De lege lata uwzględniając powództwo o wydanie świadectwa pracy, sąd musi ustalić wszystkie niezbędne informacje, by wyrok odpowiadał treści świadectwa pracy (art. 477^{1b} § 1 k.p.c.). Dzieje się tak ze względu na skutek prawny wyroku, który ma zastępować świadectwo pracy. W wyroku powinny zatem znaleźć się elementy określone w art. 97 § 2 k.p. oraz § 2 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1862 t.j.), które pracodawca ma obowiązek zamieścić w świadectwie pracy. Zgodnie z art. 477^{1b} § 1 *in fine* k.p.c., jeżeli określenie wszystkich wymaganych w tych przepi-

sach elementów nie jest możliwe, 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.

W tym miejscu warto odnotować, że jeśli sąd nie zamieścił w wyroku dodatkowego orzeczenia, które według przepisów ustawy powinien był zamieścić z urzędu, to pracownik może w ciągu dwóch tygodni od ogłoszenia wyroku, a gdy doręczenie wyroku następuje z urzędu – od jego doręczenia, zgłosić wniosek o uzupełnienie wyroku (art. 351 § 1 k.p.c.). Wyrok zastępujący świadectwo pracy powinien zawierać wymogi z § 2 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy, a określenie wszystkich faktów jest niemożliwe, to w wyroku tym jako *minimum minimorum* powinny znaleźć się co najmniej elementy określone w art. 477^{1b} § 1 *in fine* k.p.c.

Brzmienie art. 477^{1b} § 2 k.p.c. uzasadnia tezę, że wyrok uwzględniający powództwo o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy ma charakter konstytutywny, a skutki prawne tego wyroku następują od jego uprawomocnienia się, ale z mocą wsteczną (*ex tunc*).

Postępowanie o ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy w postępowaniu nieprocesowym

Wszczęcie postępowania o ustalenie uprawnienia do wydania świadectwa pracy

Rozpoznanie sprawy o ustalenie uprawnienia do wydania świadectwa pracy następuje w postępowaniu nieprocesowym, gdy pracodawca nie istnieje lub z innych przyczyn wydanie świadectwa pracy jest niemożliwe. Do wszczęcia takiego postępowania konieczne jest złożenie przez pracownika wniosku do właściwego sądu, którym jest sąd rejonowy miejsca zamieszkania wnioskodawcy, a w braku miejsca zamieszkania wnioskodawcy miejsca jego pobytu (art. 507 i art. 508 k.p.c.)¹⁴. Przepisy określają co dokładnie powinien zawierać taki wniosek, a więc oprócz ogólnych warunków formalnych pisma procesowego (art. 126 w zw. z art. 13 § 2 k.p.c.), we wniosku wskazuje się: okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz miejsce wykonywania pracy; tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy – jeżeli pracownik posiada te informacje, a w przypadku ich nieposiadania – okoliczności zaprzestania świadczenia pracy przez pracownika; pracodawcę, który był obowiązany do wydania świadectwa pracy, oraz przyczynę, z powodu której wystąpienie przeciwko niemu z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe (art. 691¹⁰ § 1 k.p.c.).

Należy zauważyć, że informacje zawarte we wniosku pracownika są dla sądu punktem wyjścia do ustalenia, czy pracownik jest uprawniony do uzyskania świadectwa pracy. Może być również tak, że informacje przedstawione przez pracownika we wniosku i potwierdzone np. przedłożonymi dokumentami w postaci m.in. umowy o pracę, zakresu obowiązków, aneksów do umowy o pracę, okażą się jedynymi, które wobec nieistnienia pracodawcy będą stanowiły podstawę rozstrzygnięcia.

Wymóg podania przez pracownika w treści wniosku przyczyny, z powodu której wystąpienie z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe pozwala sądowi ocenić, czy istotnie spełnione są przesłanki uzasadniające rozpoznanie sprawy w trybie postępowania nieprocesowego.

Rozpoznanie sprawy w postępowaniu nieprocesowym może nastąpić także, jeżeli pracownik wytoczył powództwo o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy, a przewodniczący, badając w jakim trybie sprawa powinna być rozpoznana, wyda zarządzenie o jej przekazaniu do postępowania nieprocesowego (art. 201 § 1 k.p.c.). Podobnie, gdy dopiero w toku postępowania okazałoby się, że pracodawca nie istnieje lub z innych przyczyn wydanie przez niego świadectwa pracy jest niemożliwe, sąd rozpozna sprawę w postępowaniu nieprocesowym jako trybie właściwym lub przekaże sprawę właściwemu sądowi do rozpoznania w takim trybie (art. 201 § 2 k.p.c.).

Co istotne, postępowanie nieprocesowe, podobnie jak postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy jest dla pracownika wolne od kosztów sądowych. Ustawą z 2019 r. poszerzono zakres zastosowania art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c.¹⁵ i od 7 września 2019 r. nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych nie tylko pracownik wnoszący powództwo, ale także składający wniosek o wszczęcie postępowania nieprocesowego, z zastrzeżeniem art. 35 u.k.s.c. (May, 2020, s. 1185). Złożony przez pracownika wniosek o ustalenie uprawnienia do wydania świadectwa pracy nie podlega więc opłacie.

Zakres podmiotowy postępowania o ustalenie uprawnienia do wydania świadectwa pracy

W postępowaniu nieprocesowym uczestnikiem postępowania może być każdy zainteresowany w sprawie, czyich praw dotyczy wynik postępowania. Zainteresowany może wziąć udział w każdym stanie sprawy aż do zakończenia postępowania w drugiej instancji, a jeżeli weźmie udział, staje się uczestnikiem (art. 510 § 1 k.p.c.).

Przesłanki rozpoznania sprawy w trybie postępowania nieprocesowego, do których należy nieistnienie pracodawcy lub niemożność wytoczenia przeciwko niemu powództwa z innych przyczyn, powodują, że uczestnikiem tego postępowania nie będzie pracodawca, ani też jego następcy prawni. Istnienie bowiem pracodawcy lub jego następców prawnych uzasadniałoby rozpoznanie sprawy w procesie cywilnym, w którym te podmioty występowałyby w charakterze pozwanego, a więc strony będącej adresatem roszczenia o wydanie świadectwa pracy (zob. Kochan, 2019, art. 691¹⁰ k.p.c., nt 3). O ile wobec

nieistnienia pracodawcy tryb postępowania nieprocesowego jest jedynym możliwym wyborem, o tyle wątpliwości może budzić druga przesłanka, a mianowicie niemożność wytoczenia przeciwko pracodawcy powództwa z innych przyczyn. W doktrynie zgodnie przyjmuje się, że jest ona ocenna i w zasadzie nie łatwo jest podać przykład jej praktycznego zastosowania (May, 2020, s. 1379; Flejszar, 2020, art. 691¹⁰ k.p.c., nb. 2). Należy jednak odnotować, że jeśli faktycznie niemożliwym byłoby wytoczenie powództwa przeciwko pracodawcy z innych przyczyn, to w istocie podmiot będący pracodawcą istnieje, słusznym zatem wydaje się oznaczenie go we wniosku o wszczęcie postępowania nieprocesowego jako uczestnika postępowania w rozumieniu art. 510 k.p.c.¹⁶ (Kochan, 2019, art. 691¹⁰ k.p.c., nt 5).

Charakter postępowania o ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy, jak i przesłanki rozpoznania sprawy w trybie postępowania nieprocesowego sprawiają, że z reguły pracownik jest jedynym uczestnikiem tego postępowania. Z pewnością jest on zainteresowanym w rozumieniu art. 510 § 1 k.p.c., ponieważ wobec spełnienia przesłanek rozpoznania sprawy w postępowaniu nieprocesowym nie ma on innej prawnej możliwości uzyskania świadectwa pracy, co więcej będzie on posiadał wiedzę o łączącym go z pracodawcą stosunku pracy, jego treści oraz okolicznościach wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, które będą przedmiotem badania sądu w tym postępowaniu.

Pracownik jako strona stosunku pracy jest uprawniony do dochodzenia roszczenia o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy, a tym samym jeśli sprawa podlega rozpoznaniu w postępowaniu nieprocesowym jest on legitymowany czynnie do złożenia wniosku o ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Pracownik staje się jedynym uczestnikiem postępowania nieprocesowego. Z chwilą śmierci pracownika nie wygasa roszczenie o uzyskanie świadectwa pracy, tak więc można wyobrazić sobie sytuację, gdy w miejsce zmarłego pracownika wstępują spadkobiercy i oni jako następcy prawni będą uprawnieni do złożenia wniosku o wszczęcie postępowania nieprocesowego lub też do wstąpienia do już toczącego się postępowania w zależności od tego, czy pracownik zmarł przed wszczęciem postępowania czy w jego toku. Może więc się zdarzyć, że postępowanie o ustalenie uprawnienia byłego pracownika do otrzymania świadectwa pracy będzie toczyło się z udziałem jednego lub kilku uczestników postępowania, w zależności od liczby spadkobierców (Szuba, 2020, s. 11 i n.).

Do takiego wniosku prowadzi treść § 5 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy (Piątkowski, 2017, s. 246; Duraj, 2020, § 5, nb. 2). Konsekwentnie należy zatem przyjąć, że skoro spadkobiercy pracownika są uprawnieni do odebrania od pracodawcy świadectwa pracy, to znaczy, że są oni także – wobec spełnienia przesłanek do rozpoznania sprawy w postępowaniu nieprocesowym – legitymowani czynnie do złożenia wniosku o ustalenie uprawnienia byłego pracownika do otrzymania świadectwa pracy.

Legitymację procesową czynną będą posiadały również podmioty na prawach strony, jak np. prokurator lub inspektor pracy (Prusinowski, 2021, s. 193 i n.).

Przebieg postępowania o ustalenie uprawnienia do wydania świadectwa pracy

Postępowanie o ustalenie uprawnienia do wydania świadectwa pracy nie różni się zasadniczo w swym przebiegu od innych postępowań nieprocesowych, jednak jego wprowadzenie stanowi poszerzenie kognicji sądów pracy i wiąże się z nałożeniem na te sądy dodatkowych obowiązków związanych z prowadzeniem postępowania dowodowego w celu ustalenia treści świadectwa pracy bez udziału pracodawcy (Kochan, 2019, art. 691¹⁰ k.p.c., nt 1). Do sądu należy ustalenie przede wszystkim czy pracownik jest uprawniony do uzyskania świadectwa pracy, a jeśli tak, to sąd w ramach prowadzonego postępowania dowodowego obowiązany jest ustalić z urzędu treść stosunku pracy w stopniu pozwalającym na ustalenie ustawowych elementów świadectwa pracy. Z tego względu tak ważne jest określenie przez pracownika we wniosku o wszczęcie postępowania nieprocesowego okresu i rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy, zajmowanego stanowiska oraz miejsca wykonywania pracy, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy – jeżeli pracownik posiada te informacje, a w przypadku ich nieposiadania – okoliczności zaprzestania świadczenia pracy przez pracownika. Pracownik powinien także określić pracodawcę, który był obowiązany do wydania świadectwa pracy, oraz przyczynę, z powodu której wystąpienie przeciwko niemu z żądaniem wydania świadectwa pracy jest niemożliwe (art. 691¹⁰ § 1 k.p.c.).

Sąd rejonowy, prowadząc postępowanie dowodowe, ma możliwość skonfrontowania informacji podanych przez pracownika, będącego jedynym uczestnikiem postępowania z dowodami przeprowadzonymi w toku postępowania, np. z dokumentów, z zeznań świadków, czy też zeznań samego wnioskodawcy. Podczas informacyjnego przesłuchania wnioskodawcy, którego przeprowadzenie w tego typu sprawie z pewnością byłoby celowe, sąd może powziąć wiedzę o innych pracownikach, którzy świadczyli pracę z wnioskodawcą w tym samym okresie na rzecz tego samego pracodawcy. Osoby te mogą stanowić cenne źródło dowodowe wobec ewentualnej bierności wnioskodawcy. Specyfika postępowania nieprocesowego pozwala sądom w dużo większym zakresie niż w procesie cywilnym na dopuszczenie dowodu z urzędu (Korzan, 1997, s. 150).

Zgodnie z ogólnymi regułami sąd może wyznaczyć rozprawę lub też mimo jej niewyznaczenia może przed rozstrzygnięciem sprawy wysłuchać uczestników na posiedzeniu sądowym lub zażądać od nich oświadczeń na piśmie (art. 514 k.p.c.) (Studzińska, 2017, s. 368 i n.). Przepisy k.p.c. normujące postępowanie o ustalenie uprawnienia do wydania świadectwa pracy nie przewidują konieczności wyznaczenia rozprawy ani osobistego stawienia się pracownika, co oznacza, że wyłącznie od uznania sądu zależy zarówno wyznaczenie rozprawy, jak

i wezwanie do osobistego w niej udziału jedynego uczestnika tego postępowania. Nie mniej jednak o każdym wyznaczonym przez sąd posiedzeniu jawnym pracownik powinien zostać zawiadomiony, choć jego niewystawiennictwo nie tamuje rozpoznania sprawy.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego sąd udziela głosu wnioskodawcy, ewentualnie innym uczestnikom, jeśli biorą udział w postępowaniu, po czym na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego dokonuje oceny zasadności żądania pracownika. Uwzględniając przesłanki rozpoznania sprawy w postępowaniu nieprocesowym można przyjąć, że najczęściej sąd nie będzie dysponował dokumentacją pracowniczą, stąd też podstawą rozstrzygnięcia sądu będą jedynie dokumenty, które sądowi uda się pozyskać np. z Urzędu Skarbowego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, archiwum, dokumenty przełożone przez pracownika oraz dowody osobowe.

Ostatnim etapem postępowania jest wydanie merytorycznego orzeczenia, które w postępowaniu nieprocesowym zapada w formie postanowienia, zarówno gdy sąd uwzględnia żądanie pracownika, jak i wówczas gdy je oddala (art. 516 k.p.c.).

Postanowienie zastępujące świadectwo pracy i jego charakter prawny

Przepis art. 691¹⁰ § 3 k.p.c. określa treść postanowienia uwzględniającego żądanie pracownika ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. W postanowieniu tym powinny znaleźć się wszystkie te elementy, które są zamieszczane w świadectwie pracy zgodnie z art. 97 § 2 k.p. oraz przepisami rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862; Piątkowski, 2017, s. 246 i n.). Dokładne określenie co powinno znaleźć się w orzeczeniu uwzględniającym żądanie pracownika pozostaje w ścisłym związku ze skutkami prawnymi, jakie wywołuje postanowienie sądu. Prawomocne postanowienie ustalające uprawnienie do otrzymania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo i z tego względu powinno więc zawierać wszystkie elementy określone w przepisach prawa (art. 97 § 2 k.p., § 2 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy). Prawomocne postanowienie sądu ma bowiem pełnić funkcję świadectwa pracy, a zatem ma służyć m.in. do ustalenia uprawnień pracowniczych wiążących ze stażem pracy w związku z podjęciem nowego zatrudnienia, uzyskaniem prawa do zasiłku dla bezrobotnych czy też na potrzeby ustalenia prawa do świadczeń emerytalnych lub rentowych. Ustawodawca przyjął także, że na wypadek niemożności określenia wszystkich wymaganych elementów, w postanowieniu 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 (art. 691¹⁰ § 3 k.p.c.).

Przyjęcie takiego rozwiązania jest niezwykle korzystne dla pracownika, nie tylko ze względu na wprowadzenie

nie w art. 691¹⁰ § 3 *in fine* k.p.c. normy interpretacyjnej, pozwalającej na przyjęcie jako formy rozwiązania stosunku pracy wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, ale także ze względu na skutki prawne orzeczenia uwzględniającego żądanie pracownika.

Nowe rozwiązania prawne wprowadzone do Kodeksu postępowania cywilnego z dniem 7 września 2019 r. stworzyły pracownikowi prawną możliwość dochodzenia roszczenia o ustalenie uprawnienia do uzyskania świadectwa pracy. Stosownie do art. 691¹⁰ § 4 k.p.c. prawomocne postanowienie ustalające uprawnienie do otrzymania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo, co oznacza *de facto* zapewnienie pracownikowi ochrony prawnej w zakresie, w którym wcześniej był jej całkowicie pozbawiony. W poprzednim stanie prawnym bowiem pracownik nie mógł w ogóle uzyskać świadectwa pracy, jeśli pracodawca nie istniał. Ustawodawca poszerzając zakres kognicji sądu w postępowaniu nieprocesowym zapewnił pracownikowi szerszą ochronę prawną, realizując tym samym konstytucyjnie gwarantowane prawo do ochrony prawnej.

Na zakończenie warto pokreślić, że przyjęte przez ustawodawcę w art. 691¹⁰ § 4 k.p.c. rozwiązanie uzasadnia pogląd, że prawomocne postanowienie ustalające uprawnienie pracownika do otrzymania świadectwa pracy zastępujące to świadectwo, ma charakter konstytutywny. Oznacza to, że skoro wydane przez pracodawcę świadectwo pracy stanowi potwierdzenie zakończenia stosunku pracy z wszelkimi wynikającymi z tego tytułu konsekwencjami, to podobne funkcje pełni prawomocne orzeczenie sądu, a więc wyrok w procesie cywilnym lub postanowienie w postępowaniu nieprocesowym zastępujące świadectwo pracy (art. 477^{1b} § 2, art. 691¹⁰ § 4 k.p.c.).

Skutki prawne konstytutywnego postanowienia wydanego w postępowaniu nieprocesowym następują od jego uprawomocnienia się, ale z mocą wsteczną (*ex tunc*). W ten sposób skutki prawne prawomocnego postanowienia zastępującego świadectwo pracy powstają w czasie, w którym powstałyby gdyby pracodawca wydał prawidłowe, niewymagające korekty świadectwo pracy (art. 97 § 1 k.p.).

Wnioski końcowe

Zmiany dokonane ustawą z 2019 r. miały przełomowe znaczenie dla dochodzenia przez pracownika roszczeń o uzyskanie świadectwa pracy. O ile bowiem, roszczenie pracownika o wydanie świadectwa pracy, mimo braku wyraźnej podstawy normatywnej, było uprzednio reali-

zowane w trybie procesu cywilnego, o tyle przepisy w postępowaniu nieprocesowym takiej możliwości nie przewidywały. W efekcie, gdy tylko pracodawca nie istniał, pracownik był pozbawiony prawa do ochrony prawnej. Dzięki zmianom dokonany ustawą z 16 maja 2019 r. dochodzenie przez pracownika roszczenia o uzyskanie lub sprostowanie świadectwa pracy zyskało wyraźną podstawę materialnoprawną (art. 97, art. 97¹ k.p.) oraz procesową (art. 477^{1a}, art. 477^{1b}, 691¹⁰ oraz art. 691¹¹ k.p.c.).

De lege lata w wyniku podjętych przez pracownika działań w postaci wytoczenia powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy nie tyle uzyskuje on podstawę do wyegzekwowania od pracodawcy świadectwa pracy, ale orzeczenie sądu zastępujące to świadectwo. W ten sposób rozwiązania obowiązujące od 7 września 2019 r. wydatnie skróciły drogę do urzeczywistnienia ochrony prawnej w zakresie uzyskania świadectwa pracy zarówno w sytuacji, gdy pracownik wbrew dyspozycji art. 97 § 1 k.p. w ogóle nie uzyskał świadectwa pracy lub otrzymał świadectwo wadliwe w swej treści. Z kolei unormowania wprowadzone w postępowaniu nieprocesowym nie tylko otworzyły pracownikowi drogę do ochrony prawnej w zakresie, który wcześniej był dla niego niedostępny, ale uczyniły także tę ochronę efektywną.

Wzmocnienie ochrony prawnej nastąpiło poprzez wprowadzenie przez ustawodawcę unormowania wyrażonego w art. 477^{1b} § 2 oraz art. 691¹⁰ § 4 k.p.c., zgodnie z którym prawomocny wyrok zobowiązujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy oraz prawomocne postanowienie ustalające uprawnienie do otrzymania świadectwa pracy zastępują to świadectwo. Ocena charakteru prawnego tego typu orzeczeń wymaga rozważenia, niezależnie jednak od dostrzeżonych kontrargumentów, można bronić tezy, że są to orzeczenia o charakterze konstytutywnym.

Skutki prawne konstytutywnego orzeczenia zastępującego świadectwo pracy następują od jego uprawomocnienia się, ale z mocą wsteczną (*ex tunc*). W ten sposób skutki prawne takiego orzeczenia, a więc wyroku w procesie cywilnym oraz postanowienia wydanego w postępowaniu nieprocesowym powstają dokładnie w czasie, w którym pracodawca powinien wydać prawidłowe, niewymagające korekty świadectwo pracy (art. 97 § 1 k.p.).

W aktualnym stanie prawnym unormowania przewidujące dochodzenie roszczenia pracownika w procesie cywilnym lub w postępowaniu nieprocesowym zapewniają szerszą ochronę prawną pracownikowi, potwierdzając jego uprzywilejowaną pozycję w sprawach z zakresu prawa pracy.

Przypisy/Notes

¹ Nieistnienie pracodawcy oznacza utratę bytu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, a posiadającej zdolność prawną lub śmierć osoby fizycznej będącej pracodawcą.

² Zob. uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw, VIII kadencja, druk sejmowy nr 1653.

³ Opinia Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego w sprawie przedstawionego przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, VIII kadencja, druk sejmowy nr 1653.

⁴ Na uwagę zasługuje pogląd wyrażony przez E. Wengera na tle art. 1047 k.p.c., zgodnie z którym orzeczenie sądu zobowiązujące pracodawcę do złożenia opinii o pracowniku (podobnie jak wyrok zobowiązujący do wydania świadectwa pracy – J.M.) nie podpada pod art. 1047 k.p.c., ale może być – po uzyskaniu klauzuli wykonalności – realizowane w drodze egzekucji na podstawie art. 1050 k.p.c. Opinia o pracowniku (podobnie jak świadectwo pracy – J.M.) jest bowiem oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli (Wengerek, 1972, s. 643).

⁵ Świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jedynie oświadczeniem wiedzy. Nie jest też dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. nawet wtedy, gdy zostaje wydane przez urząd administracji państwowej, ale jedynie dokumentem prywatnym, o którym mowa w art. 245 k.p.c. (wyrok SN z 14 maja 2012 r., II PK 238/11, OSNP 2013, nr 7–8, poz. 81).

⁶ Wykonalne wyroki, a więc takie, które po zaopatrzeniu w klauzulę wykonalności nadają się do wykonania w drodze egzekucji, są charakterystyczne dla powództw o świadczenie (Piasecki, 2007, s. 96).

⁷ Wyroki konstytucyjne charakteryzują się skutecznością rozumianą jako zdolność do powodowania skutków określonych i wynikających z treści orzeczenia w związku ze skonkretyzowaną normą prawną. Bliżej na temat skuteczności Miączyński, 1974, s. 30.

⁸ Jak podkreślił Sąd Najwyższy roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy jest ustawowo ukształtowane, a uprzednie wystąpienie przez pracownika do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy stanowi materialnoprawną przesłankę powództwa o sprostowanie świadectwa pracy (wyrok SN z 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09, LEX nr 577459).

⁹ Pogląd ten może być dyskusyjny, jednak na jego obronę warto przywołać prezentowane w doktrynie rozbieżności poglądów dotyczące charakteru prawnego wyroku unieważniającego małżeństwo, klasyfikowanego pierwotnie jako wyrok deklaratoryjny – tak M. Waligórski (1947, s. 44). Obecnie dominuje pogląd o konstytucyjnym charakterze wyroku wywołującego skutki prawne *ex tunc*, podobnie zresztą jak nadal kontrowersyjne wyroki ustalające i zaprzeczające pochodzeniu dziecka (Korzan, 1972, s. 182 i n.).

¹⁰ Jedynie w nielicznych przypadkach wydanie świadectwa pracy może potwierdzać złożenie w sposób dorozumiany oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę, przy czym będzie to rozwiązanie z naruszeniem prawa (por. wyrok SN z 26 marca 2000 r., I PKN 677/99, OSNAPIUS 2001/22/666).

¹¹ Ustawodawca w postępowaniu nieprocesowym przyjął odmienne rozwiązanie niż w art. 477^{1a} k.p.c., co można łatwo wyjaśnić dwustronnym, kontryktoryjnym charakterem procesu cywilnego. Rozpoznanie przez sąd tego typu sprawy w procesie cywilnym oznacza, że pracodawca istnieje i możliwe jest wydanie świadectwa pracy o treści zgodnej z wymogami rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1862), nie zachodzą więc przesłanki negatywne uzasadniające rozpoznanie sprawy w postępowaniu nieprocesowym. W takim wypadku możliwe jest zobowiązanie pracodawcy do przedłożenia akt osobowych pracownika, które wraz z przeprowadzonym postępowaniem dowodowym powinny pozwolić na ustalenie danych niezbędnych do wydania świadectwa pracy, a tym samym wydania wyroku zawierającego elementy określone w art. 477^{1b} § 1 k.p.c., o ile sąd uzna powództwo za zasadne. W postępowaniu nieprocesowym natomiast pracodawca nie istnieje lub z innych powodów wydanie świadectwa pracy nie jest możliwe, z tego względu pracownik powinien dostarczyć sądowi niezbędnych informacji, które pozwolą – w razie uwzględnienia wniosku – na określenie w treści orzeczenia elementów odpowiadających wymogom Kodeksu pracy oraz rozporządzenia z 30 grudnia 2016 r.

¹² Ustawodawca zrezygnował z dniem 2 czerwca 1996 r. (Dz.U. z 1996 r., nr 24, poz. 110) ze sformułowania „zakład pracy” zastępując je pojęciem „pracodawca”. Jak trafnie podaje T. Romer, ustawodawca nie wyeliminował całkowicie pojęcia „zakład pracy” i gdy pojawia się ono w przepisach prawa pracy, to należy przez to rozumieć „zakład pracy” w znaczeniu przedmiotowym jako miejsce świadczenia pracy. (Romer, 2012, art. 3, nt 2).

¹³ Zgodnie z ustawą z 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. poz. 1629 oraz z 2019 r., poz. 1495). Zasady i termin wygaśnięcia stosunku pracy w przypadku ustanowienia z chwilą śmierci pracodawcy zarządu sukcesyjnego określają przepisy art. 63² § 4–§ 12 k.p.

¹⁴ W postępowaniu nieprocesowym właściwość miejscowa ma charakter właściwości wyłącznej (Siedlecki, 1988, s. 34 i n.).

¹⁵ Ustawa z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 785), dalej: u.k.s.c.

¹⁶ Do wyjątków należy sytuacja posiadania przez pracodawcę immunitetu sądowego, który stanowi przesłankę negatywną, uniemożliwiającą wytoczenie przeciwko takiemu pracodawcy powództwa. Udział pracodawcy w postępowaniu w charakterze uczestnika prowadziłby bowiem do nieważności postępowania (art. 1113 k.p.c.).

Bibliografia/References

- Baran, K. W. (2019). Work Certificate after the amendment of 16 May 2019 to the Labour Code and the Code Of Civil Procedure. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* (4), 403–408.
- Duraj, T. (2020). Komentarz do rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy. W: K. W. Baran (Red. n.), *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Flejszar, R. (2020). W: A. Góra-Błaszczkowska (Red.) *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I B. Komentarz. Art. 425–729*. Legalis.
- Iwulski, J. (2021). W: T. Wiśniewski (Red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom III. Art. 506–729*. Lex/el.
- Jaśkowski, K. (1990). Świadectwo i opinia o pracy. Stan aktualny i propozycje zmian. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (4), 9–14.
- Kochan, G. (2019). W: T. Szancilo (Red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Komentarz. Art. 506–1217. Tom II*. Legalis.
- Korzan, K. (1972). *Orzeczenia konstytucyjne w postępowaniu cywilnym*. Wydawnictwo Prawnicze.
- Maniewska, E. (2021). Wydanie pracownikowi świadectwa pracy. W: K. W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka (Red.). *System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Lex/el.
- Maniewska, E. (2022). W: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*. LEX/el.

- May, J. (2020). W: T. Zembrzusi (Red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Koszty sądowe w sprawach cywilnych. Dochodzenie roszczeń w postępowaniu grupowym. Przepisy przejściowe. Komentarz do zmian*. Tom I i II. Warszawa: Wolters Kluwer.
- May, J. (2021). K. Flaga-Gieruszyńska, R. Flejszar, E. Marszałkowska-Krześ (Red.) *Interes prawny – przesłanka skuteczności, zasadności czy dopuszczalności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa?*, w: *Dostęp do ochrony prawnej w postępowaniu cywilnym*. C.H.Beck.
- Mędrala, M. (2011). *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Wolters Kluwer.
- Miączyński, A. (1974). Skuteczność orzeczeń w postępowaniu cywilnym, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego*, z. 67.
- Osoy, P. (2015). *Powództwa o ukształtowanie stosunku prawnego*. C.H.Beck.
- Piasecki, K. (2007). *Wyroki sądów pierwszej instancji, sądów apelacyjnych oraz Sądu Najwyższego w sprawach cywilnych, handlowych i gospodarczych*. Wolters Kluwer.
- Piątkowski, J. (2017). *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*. TNOiK.
- Prusinowski, P. (2021). W: K.W. Baran (Red.). *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy*. Wolters Kluwer.
- Romer, M. T. (2012). W: *Prawo pracy. Komentarz*. LexisNexis.
- Siedlecki, W. (1957). *Zasady wyrokowania w procesie cywilnym*. Wydawnictwo Prawnicze.
- Siedlecki, W. (1988). *Postępowanie nieprocesowe*. PWN.
- Studzińska, J. (2017). W: E. Gapska, J. Studzińska, *Postępowanie nieprocesowe*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Szuba, M. (2020). Wniosek o ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy – ocena zagadnień proceduralnych i materialnych, *Monitor Prawa Pracy*, (2), 11–14.
- Waligórski, M. (1947) *Proces cywilny. Funkcja i struktura*, Gebethener i Wolff.
- Wąż, P. (2013). O „nowych” zasadach wydawania świadectw pracy raz jeszcze. *Monitor Prawa Pracy*, (12), 640–644.
- Wengerek, E. (1972). *Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne. Komentarz do części drugiej kodeksu postępowania cywilnego*, Wydawnictwo Zrzeszenia Prawników Polskich CIPF.
- Wiśniewski, T. (2013). *Przebieg procesu cywilnego*. Wolters Kluwer.
- Zieliński, T. (1986). *Prawo Pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*. Warszawa–Kraków: PWN.
- Żyznowski, T. (2021). W: T. Wiśniewski (Red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Artykuły 1–366*. Lex/el.

Dr Joanna May, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Handlowego, Morskiego i Postępowania Cywilnego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, radca prawny. Autorka publikacji naukowych z zakresu postępowania cywilnego (głównie postępowania rozpoznawczego i egzekucyjnego), prawa cywilnego materialnego, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz prawa zamówień publicznych.

Dr Joanna May, doctor of law, assistant professor at the Department of Commercial Law, Maritime Law and Civil Proceedings Law at the Faculty of Law and Administration of the Nicolaus Copernicus University in Toruń, legal advisor. Author of scientific publications in the field of civil proceedings (mainly recognition and enforcement proceedings), substantive civil law, labor and social security law, and public procurement law.



= ZAPOWIEDŹ =

Agnieszka Kurczewska

EDUKACJA W ZAKRESIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI. W KIERUNKU SYNTEZY TEORII, PRAKTYKI KSZTAŁCENIA I ETYKI

W monografii, którą oddajemy do rąk Czytelników, autorka proponuje ugruntowane w nauce i etyce ramy kształcenia w zakresie przedsiębiorczości na poziomie uczelni. Monografia służy uporządkowaniu wiedzy na temat edukacji w zakresie przedsiębiorczości, krytycznemu spojrzeniu na dynamikę postępu w badaniach i wyznaczeniu kierunków jej rozwoju pod kątem przyszłych projektów naukowych. Jak sugeruje podtytuł monografii, zadaniem pracy jest synteza teorii, praktyki kształcenia i etyki. Do zilustrowania przedstawionych wątków teoretycznych w monografii omówiono przykład kształcenia w obszarze przedsiębiorczości na poziomie uniwersyteckim. Wykorzystano do tego stworzoną przez autorkę Akademię Przedsiębiorczości, będącą egzemplifikacją omawianych teorii i podejść w nauczaniu. Zadaniem monografii jest wsparcie nauczycieli akademickich, tak by mogli zaoferować solidne, poparte wynikami badań podstawy kształcenia przedsiębiorczości na poziomie uczelni.