

Sygn. akt VI P 181/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2015r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Alicja Furtak, Regina Lepak Figarska

Protokolant: Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 31 sierpnia 2015r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o przywrócenie do pracy,

I. oddala powództwo

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 181/15

## UZASADNIENIE

Powód A. K. pozwem z dnia 10 marca 2015r. wniósł pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o przywrócenie do pracy, podnosząc, iż wypowiedzenie, które otrzymał dnia 2 marca 2015r. jest wadliwe, bowiem w tym dniu powód był niezdolny do pracy.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, podnosząc, iż to powód pierwszy rozwiązał stosunek pracy, przesyłając skan wypowiedzenia pozwanemu, skoro zatem on rozwiązał stosunek pracy, nie przysługują mu roszczenia z art. 45 k.p..

Sąd ustalił, co następuje:

Powód A. K. zawarł z pozwaną (...) umowę o pracę od dnia 11 lutego 2013r., początkowo na czas określony, a następnie od dnia 1 maja 2014r., na czas nieokreślony, na stanowisku monterka kadłubów.

Jako miejsce pracy wskazano G., przy czym strony zastrzegły, iż pracownik może być skierowany do pracy za granicą.

Wynagrodzenie powoda określono na 7000 zł brutto, od 1 maja 2013r. 5000 zł brutto, zaś od 23 kwietnia 2014r. 8300 zł brutto plus dodatki.

**(dowód: umowy k.1,k. 12 cz. B akt osobowych powoda, aneks k. 20 cz. B akt osobowych powoda. świadectwo pracy k. 2 cz. C akt osobowych powoda, )**

Powód został oddelegowany do pracy w K.. Do jego obowiązków należało montowanie u inwestora urządzeń zaprojektowanych przez pozwaną spółkę. Powierzono mu tam funkcję brygadzysty, (tzw foremana), który uczestniczył w kontaktach z inwestorem na temat wykonywanej pracy.

W toku realizacji inwestycji pozwana spółka stwierdziła, iż konieczne jest, by pracownicy – monterzy kadłubów, a w szczególności foremani, znali język angielski i porozumiewali się w nim z inwestorem co do zakresu robót, kwestii sposobu jej wykonania, itp. W tym celu pozwana poinformowała pracowników, iż będzie wymagała znajomości języka angielskiego, a tym którzy go nie znają, zapewni na własny koszt kurs języka angielskiego. Zobowiązała się nadto zapłacić na rzecz pracowników odbywających kurs wynagrodzenie za każdą godzinę szkolenia, takie jak wynagrodzenie za pracę. Pracownicy zostali zobowiązani do odbycia kursu języka angielskiego w trybie e-learningowym, przez Internet i to nie tylko formemani, ale też pozostali monterzy instalacji. Do odbycia lekcji należało zalogować się w określonych godzinach i uczestniczyć w lekcji online. Pracodawca uprzedził, iż lekcje zakończą się egzaminem sprawdzającym poziom znajomości języka.

Powód nie porozumiewał się w języku angielskim. W toku oceny powoda stwierdzono, iż musi on poprawić język angielski. Powód został przydzielony do grupy podstawowej, lekcje miały się zacząć 25 lutego 2015, a następnie przewidziano lekcje dumniej więcej dwa razy w tygodniu od marca do czerwca. Powód został zapisany na lekcje, jednak nie przystąpił do nich, stwierdzając, iż przypadają one w okresie jego godzin wolnych wynikających z harmonogramu oraz z ustalonego już okresu urlopu..

**(dowód: mail k. 12, notatka k. 44, korespondencja mailowa k. 46-48, zeznania powoda k. 77-79, nagranie rozprawy od 00:05:53 do 00:34:07)**

W dniu 24 lutego 2015r. powód po zapoznaniu się z grafiką lekcji napisał maila do swojego przełożonego S. R., iż nie będzie się logował na lekcje z domu, w czasie wolnym.

W odpowiedzi S. R. wskazał mu, iż nauka angielskiego jest obowiązkowa, iż wszyscy pracownicy się opowiadali za tym, by firma zorganizowała naukę, co firma uczyniła, opłaciła naukę, dodatkowo ustalono, że pracownikom instalacji będzie płacone za godziny spędzone na kursie, a powód potrzebuje go najbardziej, by móc poprowadzić robotę.

W odpowiedzi na powyższe powód w mailu z tego samego dnia wskazał, iż nie będzie się uczył angielskiego. S. R. mu odpowiedział, że ze swoim angielskim nie może być foremanem, więc decyzja należy do niego.

Powód mu odpowiedział, że przełożony może mu wypowiedzieć stosunek pracy. S. R. wskazał, iż to powód powinien złożyć wypowiedzenie..

Powód w dalszej korespondencji mailowej z tego dnia oświadczył, iż to on czeka na wypowiedzenie.

S. R. oświadczył, iż na następny dzień (25 lutego) zostanie przygotowane rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron.

**(dowód: korespondencja mailowa k. 46-48, zeznania powoda k. 77-79, nagranie rozprawy od 00:05:53 do 00:34:07)**

W dniu 25 lutego 2015r., będąc w K., powód sporządził na piśmie dokument zatytułowany „wypowiedzenie umowy o pracę”, o treści: „wypowiadam umowę o pracę zawartą w dniu 1.05.2014r. w G. pomiędzy (...) sp. z o.o. G. ul. (...) a A. K. z art. 55 § 1 ? oraz art. 94 (3) § 2 k.p. z zachowaniem okresu wypowiedzenia według prawa polskiego” i opatrzył go swoim podpisem.

Następnie zeskanował dokument i załączył go do maila, wysłanego do przełożonego S. R., i do wiadomości pracownicy działu (...) D. M., o tytule „wypowiedzenie” i o treści: „w załączniku wypowiedzenie, co prawda nie tak jak chciałeś za porozumieniem stron, ale w tym wypadku porozumienia nie będzie (...)”.

**(dowód: wypowiedzenie umowy powoda wraz z mailem k. 49-50 zeznania powoda k. 77-79, nagranie rozprawy od 00:05:53 do 00:34:07,)**

Mail powyższy dotarł do przełożonych powoda S. R. i D. M., uprawnionej do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, w dniu 25 lutego 2015r. o godzinie 12:25.

**(okoliczność bezsporna, przyznana przez powoda na rozprawie (00:32:06, nadto pełnomocnictwo k. 56-58)**

Dnia 27 lutego powód otrzymał bilet powrotny do kraju i wrócił do domu dnia 28 lutego..

W dniu 2 marca 2015r., o godzinie 8:41 powód odebrał przesyłkę pocztową od pracodawcy, która zawierała wysłane 25 lutego 2015r., już po otrzymaniu oświadczenia powoda, wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, z powodu odmowy podnoszenia kwalifikacji zawodowych, tj. kurs języka angielskiego, w sytuacji, gdy pracodawca wychodził z inicjatywą ponoszenia kosztów kursu, aby podnieść przydatność pracownika na zajmowanym stanowisku.

W dniu tym (2 marca 2015r.) powód udał się do lekarza, od którego otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od 2 do 6 marca 2015r...

Zwolnienie to powód wysłał pracodawcy dnia 3 marca 2015r..

**(dowód: wypowiedzenie k. 51-52, zwolnienie lekarskie k. 10, k. 60, zpo zwolnienia k. 11, monitoring przesyłki z wypowiedzeniem k. 55 )**

Powód otrzymał w dniu 7 kwietnia 2015r. świadectwo pracy, wystawione dnia 2 kwietnia 2015r., w którym wskazano datę rozwiązania stosunku pracy 31 marca 2015r., a jako sposób rozwiązania stosunku pracy - rozwiązanie przez pracownika za wypowiedzeniem.

Powód po otrzymaniu tego świadectwa pracy nie wniósł pozwu o sprostowanie jego treści.

Powód nie złożył oświadczenia o cofnięciu swojego oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy z dnia 25 lutego 2015r.

**(dowód: świadectwo pracy z zpo k. 2 cz C akt osobowych powoda, zeznania powoda k. 77-79, nagranie rozprawy od 00:05:53 do 00:34:07)**

Powód otrzymywał średnie wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 14.280,57 zł brutto.

**(dowód: zaświadczenie k. 27 )**

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając okoliczności faktyczne sąd oparł się, w zakresie ustalenia przebiegu zatrudnienia powoda, na przedłożonych dokumentach, w szczególności aktach osobowych powoda, albowiem ich prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Sąd oparł się również na zeznaniach powoda, w tej części w której były one zgodne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd nie podzielił jedynie ocen formułowanych przez stronę powodową co do znaczenia faktów przytoczonych przez powoda.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie zasadniczo nie był sporny, strony jednakże różniły się co do oceny prawnej zaistniałej sytuacji, a mianowicie, które wypowiedzenie – złożone przez którą stronę doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy.

Sąd pominął wnioski strony pozwanej o przesłuchanie świadków R. i M. na okoliczności chwili otrzymania oświadczenia powoda o wypowiedzeniu umowy i uprawnienia do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, bowiem wobec uznania tej okoliczności za bezsporną (rozprawa ok. godz. 00:32:06) dowód ten był zbędny.

Rozważając zasadność powództwa w pierwszej kolejności należało ocenić, która ze stron rozwiązała stosunek pracy.

W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, należało stwierdzić, iż to powód- pracownik rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem. Jego bowiem oświadczenie zostało złożone jako pierwsze, zatem ono wywołuje skutek prawny. W tym aspekcie późniejsza czynność pracodawcy – wypowiedzenie złożone przez niego – nie ma znaczenia prawnego, bowiem było już bezcelowe i nie mogło zrealizować swojej causy – rozwiązać stosunku pracy, który już został rozwiązany przez wypowiedzenie przez drugą stronę i nie ma tu znaczenia, iż trwał jeszcze okres wypowiedzenia. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy charakteryzuje się tym, iż ono w istocie rozwiązuje stosunek umowy, z tym że z odroczonego terminem.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż nie ulega żadnym sporom zastosowanie w prawie pracy art. 60k.c. i art. 61 k.c.. w zakresie oświadczeń woli składanych w zakresie stosunku pracy.

Zarówno wypowiedzenie stosunku pracy, jak i jego rozwiązanie bez wypowiedzenia są jednostronnymi oświadczeniami woli złożonymi przez pracownika albo pracodawcę. Trzeba przy tym podkreślić, że wola osoby dokonującej tego rodzaju czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.) (Z. Góról, teza 10 do art. 30 k.p. w Kodeks pracy. Komentarz pod red. K. Barana, Lex2014).

Zgodnie z art. 61 k.c., mającym zastosowanie w tej sprawie, 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. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią.

Powyższe oznacza, iż oświadczenie woli może zostać złożone poprzez pocztę elektroniczną. Nie ulega wątpliwości, iż takie oświadczenie woli nie jest oświadczeniem złożonym na piśmie (por. art. 78 k.c.) jeśli nie zostało opatrzone podpisem elektronicznym.

Zgodnie z art.30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Powstaje pytanie, jaki skutek wywołuje niezachowanie formy pisemnej.

Zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego brak formy pisemnej oznacza nieważność czynności prawnej (oświadczenia woli) tylko wtedy, gdy forma ta jest zastrzeżona w pod rygorem nieważności. Nie ulega kwestii, iż w prawie pracy nie zastrzeżono rygoru nieważności dla formy pisemnej oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Wbrew stanowisku powoda zatem, nie ma podstaw do kwestionowania ważności oświadczenia o wypowiedzeniu złożonego przez powoda, mimo braku doręczenia go w formie pisemnej pracodawcy (oświadczenie niewątpliwie zostało sporządzone w formie pisemnej, jest w całości napisane pismem ręcznym, tylko doręczone zostało w postaci kopii elektronicznej).

Orzecznictwo sądowe jednolicie i całkowicie słusznie stoi na stanowisku, iż doręczenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w formie innej niż pisemna jest skuteczne, choć wadliwe w aspekcie art. 30 § 3 k.p..

Wadliwość ta jedynie oznacza niespełnienie wymogów formalnych stanowiące przesłankę żądania odpowiednich roszczeń ze stosunku pracy (art. 45 k.p. lub 56-58 k.p.). kodeks pracy natomiast nie przewiduje żadnych roszczeń w zakresie naruszenia formy wypowiedzenia umowy przez pracownika.

Wskazać należy tytułem przykładu na uchwałę Sądu Najwyższego z 2 października 2002r., III PZP 17/02 OSNP 2003/20/481, iż doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 KP, ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 KP.

W uzasadnieniu tej uchwały SN podkreślił, iż w przepisach Kodeksu pracy nie ma unormowania na temat skutków niezachowania formy pisemnej wypowiedzenia umowy.. Stosownie więc do art. 300 tego Kodeksu, rozwiązania problemu należy poszukiwać w przepisach Kodeksu cywilnego, do których odpowiedniego stosowania odsyła art. 300 KP, pod warunkiem że przepisy podlegające zastosowaniu nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. W rozpoznawanej sprawie chodzi o przepisy ogólne o czynnościach prawnych, zwłaszcza zaś o art. 60 i art. 61 KC. Pierwszy z tych przepisów stanowi, że wola osoby dokonywającej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Jak z przytoczonej treści wynika, przepis art. 60 KC nie stawia żadnych wymagań co do formy, w jakiej należy złożyć oświadczenie woli. Wymaga jedynie takiego sposobu zachowania się, który ujawniałby wolę tej osoby w sposób dostateczny. Inaczej mówiąc, musi to być zachowanie obiektywnie zrozumiałe i nie pozostawiające wątpliwości co do tego, że zmierza do wywołania skutków objętych treścią czynności prawnej. W związku z tym w doktrynie prawa cywilnego panuje niepodważalny pogląd, że oświadczenie woli może być złożone zarówno w sposób wyraźny (na piśmie lub ustnie), jak i w sposób dorozumiany (przez określone zachowanie się). Zasada ta przeniesiona do stosunków pracy jest rozumiana w ten sposób, że do nawiązania stosunku pracy dochodzi nie tylko w następstwie zawarcia umowy o pracę na piśmie lub ustnie, ale także wskutek dopuszczenia pracownika do pracy. Podobnie przedstawia się sprawa rozwiązania stosunku pracy. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę lub o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia może być złożone w sposób konkludentny, to znaczy przez każde zachowanie się pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostatecznie zrozumiały - byleby nie były to tylko czynności faktyczne przygotowujące rozwiązanie stosunku pracy bądź prowadzące do jego rozwiązania np. wezwanie do rozliczenia się, wydanie świadectwa pracy itp. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 r. nr 18, poz. 229 oraz wyrok z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 10, poz. 381). W tym kontekście, jak stwierdził SN, jest dopuszczalne i prawnie skuteczne doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę. Przepis art. 30 § 3 KP stanowi, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie. Forma wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przewidziana w Kodeksie pracy nie jest formą zastrzeżoną pod rygorem nieważności (ad solemnitatem) ani formą zastrzeżoną dla celów dowodowych (ad probationem). Jednak jej niezachowanie powoduje doniosłe skutki dla obydwu stron. Naruszenie art. 30 § 3 KP jest bowiem naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę oraz przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia i uzasadnia roszczenia pracownika o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy albo o zasądzenie odszkodowania. Dla pracodawcy oznacza to zaś, że będzie musiał się liczyć z uwzględnieniem roszczeń przez sąd pracy, o ile pracownik wystąpi o ich zasądzenie na drogę sądową. Dalej stwierdził SN, iż Kodeks pracy, stwierdzając w art. 30 § 3, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia "powinno nastąpić na piśmie", nie wyjaśnił w innych przepisach, jak należy rozumieć owo wymaganie. Zgodnie więc z odesłaniem zawartym w art. 300 KP, należy tę kwestię rozstrzygnąć na podstawie art. 78 KC znajdującego się wśród przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących formy czynności prawnych (art. 73-78 KC). Stosowanie art. 78 KC nie jest bowiem sprzeczne z zasadami prawa pracy, które przewidują formę pisemną dla oświadczeń woli o zawieraniu i rozwiązywaniu stosunków pracy, przy czym w niektórych (nielicznych) przypadkach zachowanie formy pisemnej jest warunkiem ważności czynności prawnej ( np. zawarcia umowy o zakazie konkurencji - art. 101<sup>3</sup> KP bądź umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone pracownikom łącznie z obowiązkiem wyliczenia się - art. 125 § 1 KP).

Podobnie orzekł też SN w wyroku z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 688/01, wskazując iż doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., stanowi natomiast naruszenie art. 30 § 3 k.p.

Dalej wskazał SN, iż oświadczenie woli pracodawcy, które nie spełnia tego wymagania formalnego - złożone na przykład za pomocą faksu - wywołuje jednak skutek prawny w postaci rozwiązania umowy o pracę, jeżeli dotarło do pracownika (art. 61 k.c.). Oznacza to, że nawet niezgodne z wymaganiem wynikającym z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie pracodawcy może doprowadzić skutecznie do rozwiązania stosunku pracy, jeżeli nie zostanie w odpowiednim czasie (art. 264 § 1 k.p.) i w odpowiedni sposób (art. 44 k.p.) zakwestionowane przez pracownika. Oświadczenie takie jest zatem prawnie skuteczne, a termin na wniesienie odwołania do sądu pracy biegnie od chwili, w której pracownik dowiedział się lub mógł się dowiedzieć o treści tego oświadczenia. Jednocześnie oświadczenie takie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., a mianowicie wymaganie co do formy pisemnej. Wypowiedzenie takie jest zatem skuteczne, choć wadliwe. Kodeks pracy nie traktuje niezgodnych z prawem czynności pracodawcy prowadzących do rozwiązania stosunku pracy jako nieważnych, a tym samym nieskutecznych, przewiduje natomiast, że podważenie zgodności z prawem takich czynności może nastąpić jedynie w procesie toczącym się w wyniku wniesienia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia albo powództwa o przywrócenie do pracy. Naruszenie przez pracodawcę art. 30 § 3 k.p. nie skutkuje zatem nieważnością jego czynności prawnej w postaci wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jest ponadto skuteczne dopóty, dopóki skutki prawne takiego wypowiedzenia nie zostały podważone w postępowaniu wszczętym w wyniku odwołania (art. 44 k.p. w związku z art. 264 § 1 k.p.).

Nie jest to pogląd odosobniony bowiem także i w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2007 r. II PK 178/06 stwierdza się, iż na gruncie art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie podlega sporowi, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę może być wyrażone przez każde zachowanie pracodawcy, które ujawnia taką wolę w sposób dostateczny, w tym również przez jej ujawnienie w postaci elektronicznej.

Wszystkie te rozważania należy przenieść również na sytuację odwrotną – tj. gdy pracownik dokonuje wypowiedzenia umowy.

Skutki niedochowania przez niego formy pisemnej nie mogą polegać na stwierdzeniu nieważności tego oświadczenia. Wobec konstytucyjnej zasady równości wobec prawa, nie można od niezachowaniu formy przez pracownika nadać innego znaczenia niż w przypadku pracodawcy. Równość wobec prawa polega na jednakowym stosowaniu prawa wobec wszystkich jego adresatów. Oznacza to, że nie można w sposób różny stosować prawa biorąc za podstawę rozróżnienia cechy nieistotne, tj. nie objęte dyspozycją normy prawnej (A. Sobczyk, Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równością, [https://prawo.amu.edu.pl/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0006/173499/Sobczyk-Prawo-i-czowiek-pracujacy-midzy-ochron-godnoci-a-rownoci.pdf](https://prawo.amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0006/173499/Sobczyk-Prawo-i-czowiek-pracujacy-midzy-ochron-godnoci-a-rownoci.pdf)).

Skoro względem pracodawcy niezachowanie formy pisemnej oświadczenia woli nie niweczy tego oświadczenia woli, to tym samym niezachowanie formy pisemnej przez pracownika nie może niweczyć ważności jego oświadczenia woli.

Powyższe oznacza, że na gruncie niniejszej sprawy przyjąć należy, iż to powód – pracownik rozwiązał stosunek pracy. Złożył on swoje oświadczenie woli w dniu 25 lutego 2015r., o godzinie 12:25 (por treść art. 61 § 2 k.c. - oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią, co oznacza iż chwila odbioru wiadomości elektronicznej nie ma znaczenia prawnego, liczy się chwila umieszczenia w środku komunikacji elektronicznej, która z założenia jest natychmiastowa).

Przesłany pracodawcy dokument tekstowy nie budzi żadnej wątpliwości co do tego, iż jest oświadczeniem woli, a nie jedynie informacją o zamiarze jego złożenia.

Wyraźnie w treści maila powód wskazuje, iż w załączniku przesyła wypowiedzenie

Kodeks pracy natomiast nie przewiduje żadnych roszczeń dla pracownika, który sam rozwiązał stosunek pracy przez wypowiedzenie, a w szczególności roszczenia o przywrócenie do pracy, zgłoszone w niniejszej sprawie..

Na marginesie należy zauważyć iż nieprawidłowo w piśmie procesowym pozwana oświadczenie powoda interpretuje jako rozwiązanie natychmiastowe. W prawdzie powód w treści swojego oświadczenia użył numeru artykułu 55 § 1 k.p., ale nieprecyzyjnie go cytując, a z treści maila i załączonego dokumentu wynika niezbicie, że powodowi chodziło o wypowiedzenie ( tytuł maila to wypowiedzenie, tak też został zatytułowany dokument, w jego treści mowa o zakończeniu stosunku z okresem wypowiedzenia przewidzianym prawem polskim.

Oświadczenie powoda o wypowiedzeniu nie zostało przez niego cofnięte. Brak też podstaw by twierdzić, iż doszło do jego cofnięcia w sposób dorozumiany. Brak jakiegokolwiek czynności powoda, która by wskazywała na wolę cofnięcia swojego oświadczenia woli – strony na ten temat nie prowadziły żadnej korespondencji, nie spotkały się. Z niczego nie wynika zgodna wola stron unicestwienia oświadczenia powoda, wręcz przeciwnie, pozwana w świadectwie pracy wskazuje oświadczenie powoda jako sposób rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracownika, zaś powód nie oświadcza przeciwnie w żadnym momencie, nie wnosi też do sądu o sprostowanie świadectwa pracy, a w swoim pozwie o przywrócenie do pracy swoje oświadczenie całkowicie przemilcza, nic nie wyjaśniając na jego temat). Podkreślenia wymaga, iż gdyby to wypowiedzenie pracodawcy było skuteczne, to z uwagi na fakt, iż dokonane zostało 2 marca 2015r., skutek rozwiązania umowy nastąpiłby dopiero 3 kwietnia 2015r. – powód także nie wnosił o wynagrodzenie za ten okres, nie wyraził żadnym słowem ani zachowaniem, iż czuje się pracownikiem również w tym okresie.

Dla porządku nadmienić należy także, iż nie ma znaczenia, że w nieświadomości czy też błędnym przekonaniu co do skutków wypowiedzenia powoda początkowo wysłano powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Uczyniono to po skutecznym wypowiedzeniu umowy o pracę przez powoda, zatem była to już czynność bez znaczenia prawnego. Umowa została już bowiem skutecznie wypowiedziana przez jedną ze stron, nie mogła być jednocześnie wypowiedziana po raz drugi przez drugą (pracodawcę) tym bardziej, iż jej oświadczenie jest późniejsze niż oświadczenie powoda.

Błędna ocena skuteczności oświadczenia woli drugiej strony nie zmienia rzeczywistej oceny znaczenia i skuteczności tej czynności prawnej, której to oceny dokonał sąd.

Wysłanie własnego oświadczenia woli przez pozwaną nie niweczy w żaden sposób oświadczenia dokonanego wcześniej przez drugą stronę. Nie może przecież zostać uznane za skuteczne wypowiedzenie stosunku pracy, który już został wypowiedziany.

Z tych samych względów nie ma znaczenia próba cofnięcia oświadczenia woli pracodawcy ( i tak powód nie wyraził zgody na powyższe).

Dlatego w ocenie sądu brak jest podstaw do kwestionowania skuteczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy przez powoda.

Biorąc pod uwagę powyższe, sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

Na marginesie należy wskazać, iż nawet przy hipotetycznym założeniu, iż to nie powód wypowiedział umowę, a pracodawca, to i tak żądanie powoda podlegałoby ocenie w aspekcie zasad współzycia społecznego, i społecznego – gospodarczego przeznaczenia prawa, w sytuacji, gdy pracownik oświadcza, iż chce rozwiązania stosunku pracy, że oczekuje na wypowiedzenie od pracodawcy, a następnie, próbuje je ubezskuteczyć przedkładając ZLA i powołując się na art. 41 k.p.. Na marginesie należy zauważyć, iż w tym zakresie i tak podlegałoby ocenie sądu twierdzenie powoda, (z pozwu i na rozprawie) iż udał się na pocztę, by wysłać otrzymane zwolnienie lekarskie i przy okazji odebrał wypowiedzenie, podczas gdy odebranie wypowiedzenia nastąpiło 2 marca o godz. 8.41 (k. 55) a wysłanie zwolnienia

dzień później (3 marca k. 11) – czy gdyby powód miał już zwolnienie odbierając wypowiedzenie, to nie wysłałby go przy okazji tej samej wizyty na poczcie, skoro po to na nią przyszedł?

O kosztach postępowania Sąd orzekł w pkt II wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Z uwagi na fakt, iż stroną przegrywającą niniejszy proces jest powód, to na nim spoczywa obowiązek pokrycia kosztów związanych z niniejszym postępowaniem. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2013 poz. 490) wg stawki określonej w tym przepisie (dla spraw wszczętych przez 1 sierpnia 2015).