



Czy pracodawca może zwolnić pracownika e-mailem?

W dobie wszechobecnej cyfryzacji naturalne jest, że w relacjach służbowych korzystamy z różnych środków komunikacji elektronicznej, a pracodawcy coraz częściej rozważają wypowiedzenie umowy o pracę za pomocą korespondencji e-mail. Jednak czy taka forma jest wystarczająca do skutecznego rozwiązania umowy z pracownikiem?

tekst →

Patrycja Dados
radca prawny w kancelarii
Grabowski i Wspólnicy

Umowa o pracę może zostać rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. W każdym przypadku oświadczenie pracodawcy powinno nastąpić na piśmie.

CZY E-MAIL SPEŁNIA WYMAGANIA FORMY PISEMNEJ

Obowiązek złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na piśmie oznacza wymóg zachowania tej formy. Jednak równoważne z nią jest oświadczenie złożone w formie elektronicznej. Z kolei forma elektroniczna jest zachowana, jeśli oświadczenie zostało opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Jeśli więc pracodawca sporządzi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w postaci elektronicznej (pdf), a następnie podpisze je kwalifikowanym podpisem elektronicznym, zostanie ono sporządzone prawidłowo. Ani opatrzenie dokumentu podpisem zaufanym, ani e-mail w postaci zwykłej wiadomości tekstowej nie spełnią wymogu formy pisemnej.

DOSTARCZENIE DO ADRESATA

Zachowanie formy pisemnej to jednak nie wszystko. Istotne jest, by oświadczenie zostało wprowadzone do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, by pracownik mógł zapoznać się z jego treścią. W przypadku wręczenia pracownikowi dokumentu osobiście możliwe jest odebranie od niego oświadczenia, że otrzymał wypowiedzenie, lub wręczenie wypowiedzenia przy świadkach itp. W przypadku formy elektronicznej najlepszym rozwiązaniem będzie wysłanie oświadczenia na służbowy adres mailowy pracownika, jeśli ten taki adres ma. Jeżeli

pracownik jest w pracy i na co dzień korzysta ze skrzynki pocztowej w relacjach służbowych, nie ma powodów, by twierdzić, że nie mógł zapoznać się z treścią oświadczenia. Poza tym pracodawca jako administrator poczty może sprawdzić, czy pracownik odebrał wiadomość, względnie zaznaczyć opcję żądania potwierdzenia dostarczenia lub nawet przeczytania maila. Pismo można uznać za skutecznie dostarczone, jeżeli pracownik miał realną możliwość przeczytać wiadomość, nawet jeśli tego nie zrobił. W stosunku do pracowników, którzy na co dzień nie posługują się komunikacją elektroniczną, konieczne będzie zachowanie zwykłej formy pisemnej.

Co na to Sąd Najwyższy – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych? W wyroku z dnia 11 kwietnia 2024 r., sygn. akt: II PSKP 86/22 czytamy: *Rozwiązanie stosunku pracy przez wysłanie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu jej w trybie natychmiastowym w postaci elektronicznej, opatrzonej bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu, nie narusza przepisu art. 30 § 3 KP w związku z art. 781 § 1 KC w stosunku do pracowników, którzy na co dzień posługują się w relacjach pracowniczych (i biznesowych) komunikacją elektroniczną, korzystając ze sprzętu komputerowego dostarczonego przez pracodawcę. W stosunku do pozostałych pracowników z uwagi na ochronną rolę prawa pracy konieczne jest zastosowanie zwykłej*

(papierowej) formy pisemnej. Ciężar dowodu, że pracownik nie zapoznał się z takim oświadczeniem w godzinach jego pracy, obciążać powinien pracownika.

WADLIWE, LECZ SKUTECZNE

Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi w innej formie niż pisemna (elektroniczna), np. ustnej, SMS-em, e-mailem w treści, dokumentem podpisanym profilem zaufanym wysłanym e-mailem, jest wadliwe, ale skuteczne – o ile pracownik miał możliwość zapoznać się z jego treścią. Oznacza to, że czynność ta, dokonana z naruszeniem przepisów prawa pracy, nie jest z mocy prawa nieważna, wywołuje więc skutek prawny w postaci rozwiązania umowy o pracę, ale upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa pracy.

MOŻLIWE POD WARUNKIEM

Przepisy prawa pracy wymagają zachowania formy pisemnej dla oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a zwykła wiadomość e-mail bez kwalifikowanego podpisu elektronicznego nie spełnia tego warunku. W efekcie pracownik może skutecznie zakwestionować takie działanie przed sądem pracy. By warunki formalne zostały zachowane, należy opatrzyć dokument kwalifikowanym podpisem elektronicznym i wysłać na służbowy adres e-mail pracownika. ☒

Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 24 sierpnia 2009 roku, sygn. akt: I PK 58/09:

Minimalnym wymaganiam dla zachowania formy pisemnej jest złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jedyne odstępstwo od tego zostało dopuszczone w art. 78 § 2 KC, który umożliwia złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej w sposób równoważny ze złożonym w formie pisemnej, ale pod warunkiem opatrzenia go bezpiecznym, certyfikowanym podpisem elektronicznym.