

## AKADEMIA PRACY CZ. 883

[www.gazetaprawna.pl/akademia\\_pracy](http://www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy)

## Czy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę korespondencyjnie



**Bartłomiej Raczkowski**  
partner, Bartłomiej Raczkowski  
Kancelaria Prawa Pracy

**Zdarza się, że pismo zawierające oświadczenie woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca wysyła pracownikowi pocztą. Kiedy takie pismo wywołuje skutki prawne? Czy warto korzystać z takiego rozwiązania?**

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę powinno zostać złożone na piśmie (art. 30 par. 3 k.p.). Pracodawca może takie pismo wysłać pocztą. Odpowiednie zastosowanie będą tu miały przepisy kodeksu cywilnego, gdyż kodeks pracy nie reguluje kwestii doręczeń oświadczeń woli (art. 300 k.p.). Zgodnie z art. 61 par. 1 k.c. oświadczenie woli złożone drugiej osobie wywołuje skutki prawne z chwilą doręczenia, tj.

gdy doszło do adresata w taki sposób, że mógł się z jego treścią zapoznać. Żadnego znaczenia nie ma więc data nadania pisma. Liczy się tylko data, w której pismo doszło do pracownika, tak że mógł się z nim zapoznać. Nie jest istotne, czy z możliwości tej skorzystał i pismo przeczytał. W praktyce wysłanie wypowiedzenia pocztą może przysporzyć pracodawcy wielu kłopotów. Nie wie on bowiem, kiedy pismo zostanie pracownikowi doręczone. Może się zdarzyć, że zostanie ono doręczone już

w następnym miesiącu i wadliwy będzie okres wypowiedzenia wskazany w piśmie. Jeszcze więcej problemów może przysporzyć wysłanie pocztą tzw. dyscyplinarki. Wówczas do rozwiązania stosunku pracy dojdzie z chwilą doręczenia pisma. Pracodawca nie wie, kiedy to nastąpi, więc nie będzie wiedział, za jaki okres wypłacić pracownikowi wynagrodzenie ani jaką datę rozwiązania umowy wpisać w świadectwie pracy. Pracodawca może skorzystać z przesyłki za potwierdzeniem odbioru. Potwierdzenie może

otrzymać jednak nawet dopiero po kilku tygodniach, a w międzyczasie będzie musiał wypłacić odpowiednie wynagrodzenie i wydać pracownikowi świadectwo pracy. Aby uniknąć tych problemów, pracodawcy często sami wskazują w piśmie datę rozwiązania umowy o pracę. Jeśli jednak przesyłka dojdzie do pracownika po tej dacie, do rozwiązania stosunku pracy dojdzie z chwilą doręczenia, a nie z datą wsteczną wskazaną przez pracodawcę (uchwała Sądu Najwyższego z 6 października 1998 r., III ZP 31/98).