

## OŚWIADCZENIA | Rozstania z załogą

# Redukcje wirtualne tylko z ważnym podpisem

Przy zwolnieniach e-mailowych forma pisemna jest zachowana wtedy, gdy oświadczenie o zakończeniu współpracy jest w odpowiedni sposób podpisane. Przy czym nie chodzi tu o zwykłą parafę, lecz o bezpieczny podpis elektroniczny.

Jeśli pracodawca złoży wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej pracownik nie może się czuć bezpiecznie, bo choć forma wypowiedzenia jest wadliwa, to wypowiedzenie jest skuteczne. W takim jednak przypadku mimo skuteczności wypowiedzenia

pracownik może odwołać się do sądu. Sąd może go przywrócić do pracy albo zasądzić odszkodowanie.

Wysyłając wypowiedzenie drogą e-mailową, najlepiej używać tego adresu internetowego, za pomocą którego dotychczas kontaktowaliśmy się z pracownikiem. Lepiej od razu założyć, że odbiorca nie zapoznał się z naszym oświadczeniem dopóty, dopóki nie otrzymaliśmy potwierdzenia dostarczenia e-maila.

—mg

■ **Wyrzucony z pracy e-mailowo może wystąpić o odszkodowanie** »GPP»



OŚWIADCZENIA | Rozstania z załogą

# Wyrzucony z pracy mejlowo może wystąpić o odszkodowanie

**E-zwalnianie, bez zachowania formy pisemnej, jest skuteczne, ale wadliwe. Zatrudnionemu przysługuje rekompensata w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę**

MARTA GADOMSKA

Co i rusz słyszymy o tym, jak pracodawcy ułatwiają sobie zwalnianie pracowników, unikając przekazywania tej niemiłej informacji prosto w oczy. Spotkało to jednego z naszych czytelników. Wiadomość o utracie pracy otrzymał e-mailem, i to w godzinach pracy. Zastanawia się, czy rozwiązanie umowy o pracę za pośrednictwem Internetu jest skuteczne?

## Tylko pisemnie

Oświadczenie woli można złożyć w każdej formie (także elektronicznej) i przez każde zachowanie, które w dostateczny sposób ujawnia wolę danej osoby. Tak stanowi art. 60 kodeksu cywilnego. Jeśli chodzi natomiast o kodeks pracy, to rozwiązywanie umów o pracę za pośrednictwem Internetu nie reguluje, ale zastrzega, że wypowiedzenie bądź rozwiązanie pracowniczego kontraktu musi być na piśmie (art. 30 § 3 k.p.).

## Parafka to za mało

Przy redukcjach wirtualnych forma pisemna jest zachowana tylko wtedy, gdy oświadczenie o zakończeniu współpracy jest w odpowiedni sposób podpisane. Ale nie chodzi tu o zwykłą parafę. Art. 78 § 2 k.c. wymaga bezpiecznego podpisu elektronicznego.

To certyfikat potwierdzający (poprzez elektroniczną identyfikację) dane osoby, która taki podpis składa. Niestety, nie wszędzie można go zastosować. W mejlu tylko wtedy, gdy za jego pośrednictwem wysyłamy w formie załącznika odrębny dokument. Inaczej, gdy wypowiedzenie umowy o pracę miałoby być treścią samej wiadomości. Wtedy zostanie wysłane bez

kwalifikowanego podpisu elektronicznego, bo w samym mejlu nie można go zastosować. Podobnie jest z wiadomościami na portalach społecznościowych, które też coraz częściej służą komunikacji z pracownikiem. W bezpośredniej wiadomości podpisu użyć nie można. Jest jednak na to sposób. Wystarczy wysłać link kierujący np. na serwer ftp, na którym znajduje się podpisane elektronicznie oświadczenie o wypowiedzeniu.

## Bez efatu, ale z prawem do rekompensaty

A co jeśli pracodawca złoży wypowiedzenie umowy o pracę

bez zachowania formy pisemnej? Czy pracownik może się czuć bezpiecznie?

Nie, bo choć forma wypowiedzenia jest wadliwa, to wypowiedzenie jest skuteczne. Ale uwaga, wypowiedzenie narusza przepisy. **Mimo jego skuteczności pracownik może odwołać się do sądu.** Sąd może go przywrócić do pracy albo zasądzić odszkodowanie z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę.

Z tym roszczeniem trzeba się liczyć także wtedy, gdy podpisane wypowiedzenie umowy o pracę wysłamy faksem. W uchwale

z 2 października 2002 r. Sąd Najwyższy uznał, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiedzającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p. (III PZP 17/02).

## Czy i kiedy podwładny odbierze

Przy elektronicznych rozstaniach właściwy podpis nie rozwiązuje problemu, bo istnieje jeszcze obawa związana z uzyskaniem potwierdzenia dostarczenia wiadomości do zwalnianego pracownika. Może być przecież tak, że serwer nie dostarczył wiadomości i zwalniany pracownik nie miał możliwości zapoznania się z jej treścią. Czy mimo to można uznać, że doszło do zwolnienia z pracy?

Eksperti zaznaczają, że pracownik może wtedy podważać dokonanie wypowiedzenia. Elektroniczne oświadczenie woli uważa się za złożone z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, że adresat mógł zapoznać się z jego treścią. Tak mówi art. 61 § 2 k.c. W praktyce jednak pracownik może próbować udowodniać, że np. ze względów technicznych (awaria serwera) wiado-

mość do niego nie dotarła. Dlatego lepiej od razu założyć, że odbiorca nie zapoznał się z oświadczeniem pracodawcy dopóty, dopóki nie otrzymaliśmy potwierdzenia dostarczenia mejla bądź wiadomości na portalu społecznościowym. Najlepiej też używać tego adresu internetowego, za pomocą którego dotychczas kontaktowaliśmy się z pracownikiem.

## Dwie przesyłki

Zdarza się i tak, że pracodawcy wysyłają dwa pisma o rozwiązaniu stosunku pracy: jedno tradycyjnie pocztą, a drugie za pośrednictwem Internetu. W wyroku z 18 stycznia 2007 r. Sąd Najwyższy przyznał jednak, że sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (II PK 178/06). Wyrażony w tym wyroku pogląd jest jednak dosyć kontrowersyjny, dlatego zawsze lepiej składać wypowiedzenie od razu za pomocą bezpiecznego podpisu elektronicznego. ■

masz pytanie,  
wyslij e-mail do autorki  
m.gadomska@rp.pl

GPP • EKSPERT RADZI

## Lepsza poczta tradycyjna

• **KATARZYNA SAREK**  
PRAWNIK W KANCELARII  
**BARTEOMIEJ RACZKOWSKI,**  
KANCELARIA PRAWA PRACY



E-zwalnianie to nowy sposób na wręczanie wypowiedzeń. Jego zaletą może być szybkość oraz unikanie bezpośredniego kontaktu ze zwalnianym pracownikiem. Należy jednak pamiętać, że samo wysłanie e-maila z wypowiedzeniem może spowodować poważne kłopoty dla firmy. **Jeżeli spotkanie ze zwalnianym pracownikiem nie wchodzi w grę, najlepiej wysłać wypowiedzenie pocztą poleconą albo skorzystać z podpisu elektronicznego.** Czasami podpisów elektronicznych potrzebnych jest kilka. Będzie tak, jeżeli w firmie zasadą jest, że wypowiedzenia podpisują wspólnie np. dwie osoby. Wtedy każda z nich musi umieścić swój bezpieczny podpis elektroniczny na wypowiedzeniu przesyłanym drogą elektroniczną. ■

