

Wypowiedzenie umowy o pracę poprzez e-mail.

Pracodawca wypowiedział klientowi umowę o pracę wysyłając mu jedynie krótką wiadomość e-mail. Czy takie wypowiedzenie jest skuteczne? Jakie konsekwencje wiążą się z takim rodzajem wypowiedzenia?

Tradycyjne wypowiedzenie oraz kwalifikowany podpis elektroniczny.

Zgodnie z art. 30 kodeksu pracy wypowiedzenie umowy o pracę zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną.

Praktyka pokazuje, że forma pisemna jest zachowana poprzez własnoręczne napisanie wypowiedzenia na kartce (lub na komputerze i wydrukowane), a następnie podpisane własnoręcznie przez pracodawcę lub pracownika (w zależności kto składa wypowiedzenie).

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 24 sierpnia 2009 r. I PK 58/09, wymaganie zachowania podpisu własnoręcznego nie jest więc dochowane, gdy nie jest to znak oryginalny, a jedynie odtworzony za pomocą kserokopiarki, skanera faksu etc.

Tożsama z formą pisemną jest forma elektroniczna, np. plik pdf opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Kwalifikowany podpis elektroniczny nabywa się odpłatnie w wyspecjalizowanych do tego podmiotach, np. Polskiej Wytwórni Papierów Wartościowych lub w bankach. Kwalifikowany podpis elektroniczny zawiera imię i nazwisko podpisującego, datę i czas złożenia podpisu oraz informację, że podpis został złożony prawidłowo.

W przypadku gdy pracodawca nie dysponuje kwalifikowanym podpisem elektronicznym powinien własnoręcznie podpisać dokument zawierający wypowiedzenie.

Co w przypadku niewłaściwej formy wypowiedzenia?

W przypadku gdy pracownik otrzymał wypowiedzenie za pośrednictwem wiadomości e-mail; przez telefon lub wiadomość sms należy uznać, że będzie ono skuteczne, niezależnie od formy w jakiej zostało złożone. Zatem skutkuje rozpoczęciem biegu okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 5 maja 2016 r., II UK 280/15 – Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 par. 3 k.p.). Oświadczenie w takiej formie (ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa.

Zatem podstawowym warunkiem uznania, że wypowiedzenie jest skuteczne polega doręczeniu wypowiedzenia do adresata w taki sposób, żeby miał on możliwość zapoznać się z jego treścią niezależnie w jaki sposób została ona przekazana. Co istotne, sama możliwość zapoznania się z wypowiedzeniem stanowi, że jest ono skuteczne (w praktyce – pracownik otrzymał wypowiedzenie na swoją skrzynkę odbiorczą e-mail, miał fizyczną możliwość otworzenia wiadomości i zapoznania się, ale tego nie zrobił, mimo to sama możliwość zapoznania się z wiadomością stanowi już fakt skutecznego wypowiedzenia zatem termin do wniesienia odwołania rozpoczął już swój bieg).

Zgodnie z wyrokiem SA w Katowicach z 24 listopada 2016 r., III APa 1/16 – w przypadku korespondencji e-mail przyjmuje się, że adresat wypowiedzenia może się z nim zapoznać, jeśli nadawca wypowiedzenia wprowadza je do urzędnika elektronicznego (kiedy nadawca kliknął „wyślij” w poczcie elektronicznej), a następnie jest ono przesyłane za pomocą Internetu na pocztę adresata.

Co możemy zrobić, jeżeli otrzymaliśmy już wypowiedzenie w nieprawidłowej formie (ale jest ono prawnie skuteczne)?

Forma wypowiedzenia poprzez wiadomość e-mail, sms, telefon jest niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, niemniej jednak samo wypowiedzenie jest prawnie skuteczne.

Pracownik po otrzymaniu takiego wypowiedzenia ma prawo wystąpić z odwołaniem do sądu pracy.

Termin na wniesienie odwołania wynosi 21 dni od dnia, w którym pracownik mógł zapoznać się z treścią wypowiedzenia.

Katalog roszczeń, których można dochodzić w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę:

- W przypadku trwania okresu wypowiedzenia umowy można żądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne
- W przypadku gdy umowa uległaby rozwiązaniu można żądać o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowaniu (odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy).

Podsumowując, mimo, że pracodawca nie zachował wymaganej przepisami formy, wypowiedzenia wysłane wiadomością e-mail należy uznać za skuteczne, jeżeli pracownik miał możliwość się z nią zapoznać. Formułując ew. odwołanie każdy przypadek należy dokładnie sprawdzić – przede wszystkim pod kątem czy pracownik otrzymując korespondencję e-mail faktycznie miał możliwość zapoznać się z otrzymanym e-mailem.