

Wypowiedzenia elektroniczne. Bez rewolucji, zmiany

Propozycja wprowadzenia e-wypowiedzeń z obowiązkowym podpisem elektronicznym to nic nowego. Realnym ułatwieniem **byłaby dopiero forma dokumentowa**



Sławomir Paruch
radca prawny,
partner w kancelarii
Raczkowski Paruch

Do konsultacji społecznych skierowany został rządowy projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością. Zgodnie z projektowanymi przepisami oświadczenie woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia mogłoby być składane w formie pisemnej lub elektronicznej.

NOWY PROJEKT

Wbrew niektórym komentarzom, projekt nie wprowadza w zakresie formy wypowiedzania lub rozwiązywania umów o pracę niczego nowego. Jedynie porządkuje dotychczasowe regulacje. Potwierdza dwie formy składania oświadczeń woli, które już dotychczas były dopuszczalne – pisemną i elektroniczną. Korzyścią dla pracodawców byłoby dopuszczenie wypowiadania i rozwiązywania umów w formie dokumentowej, a więc np. za pośrednictwem zwykłego maila czy komunikatora internetowego (bez potrzeby opatrzenia oświadczenia woli podpisem elektronicznym). Nowelizacja wyraźnie jednak wyłącza taką formę. Co ciekawe, tym samym wyłącza szansę, która obecnie stoi przed przedsiębiorcami, a po zmianach zostanie utracona. Mianowicie, na gruncie literalnego brzmienia przepisów kodeksu pracy, w których jest mowa o składaniu oświadczeń woli „na piśmie”, a nie w formie pisemnej, jest szansa twierdzenia, że forma pisemna nie jest konieczna, skoro ustawodawca wprost o niej nie mówi wymagając jedynie użycia pisma. Proponowana nowelizacja zamyka tę szansę. Usuwa niepewność interpretacyjną, lecz na niekorzyść przedsiębiorców.

NIC NOWEGO

Proponowana nowelizacja zakłada wprowadzenie do kodeksu pracy rozwiązań, które pracodawcy mogli stosować już wcześniej, na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Wynikało z nich, że

oświadczenie woli złożone w postaci elektronicznej (opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym, weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu) jest równoważne formie pisemnej. Na tej podstawie pracodawcy dysponujący podpisem elektronicznym mogli składać oświadczenia woli o rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o pracę w formie elektronicznej. Nie było w tym zakresie wątpliwości.

Wątpliwości pojawiły się dopiero w wyniku tegorocznej nowelizacji przepisów kodeksu cywilnego, przewidującej wyodrębnienie formy dokumentowej (weszła w życie 8 września 2016 r.). Do jej zachowania wystarczy złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Dokumentem jest natomiast nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią. Zatem przykładem oświadczenia woli składanego w formie dokumentowej mogłaby być wiadomość e-mail, która nie jest opatrzona podpisem elektronicznym. Powstało w związku z tym pytanie, czy wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę może zostać dokonane przez pracodawcę za pomocą e-maila (bez formalnego potwierdzenia poprzez podpis elektroniczny)?

Projektowane przepisy rozwiewają te wątpliwości, przewidując, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia może zostać złożone wyłącznie w formie pisemnej lub elektronicznej. Pracodawca, aby zachować formę pisemną, będzie zobligowany złożyć własnoręczny podpis na wypowiedzeniu. Składając natomiast oświadczenie woli w formie elektronicznej, będzie musiał opatrzyć je bezpiecznym podpisem elektronicznym. Oznacza to powrót do punktu wyjścia. Już wcześniej obydwie te formy – pisemna i elektroniczna, były dopuszczalne, mimo że forma elektroniczna nie była popularna wśród pracodawców. Przede wszystkim z uwagi na konieczność dysponowania podpisem elektronicznym i koszty z tym związane. Na jej niską popularność wpływało również to, że forma elektroniczna nie została dotychczas wprost wskazana w przepisach prawa pracy. Pracodawcy mogli zatem nie wiedzieć o takiej możliwości. W tym sensie proponowana nowelizacja ma charakter porządkujący i może

OPINIA



AGATA MIERZWA

adwokat w praktyce prawa pracy kancelarii Domański Zakrzewski Palinka

W mojej ocenie dopuszczenie możliwości rozwiązania umowy o pracę w formie e-maila lub skanu przesłanego e-mailem (bez bezpiecznego podpisu elektronicznego) byłoby pożądane. Pracownik miałby wciąż możliwość zapoznania się (wielokrotnego) z powodami decyzji pracodawcy oraz ustalenia autora oświadczenia, co wydaje się dostatecznie zabezpieczać interes pracownika i stwarzać mu wystarczające możliwości do przygotowania ewentualnego odwołania. Szansa jednak, że sąd rejonowy rozpatrujący sprawę z odwołania od wypowiedzenia złożonego w formie e-maila uzna argumentację opartą na (domniemanym) celu przepisu, wbrew utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, jest nikła. SN stawia bowiem znak równości pomiędzy sformulowaniem o „formie pisemnej” a wyrażeniem „na piśmie” (tak uchwała SN z 2 października 2002 r., sygn. akt III PZP 17/02). W wyroku z 24 sierpnia 2009 r. (sygn. akt I PK 58/09) SN wskazał wprost, że obowiązek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę „na piśmie” oznacza wymaganie zachowania zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 par. 1 k.c., co uzasadnił gwarancyjną funkcją prawa pracy. Wyjaśnił również, że na równoznaczność obu sformułowań wskazują inne przepisy, np. art. 29 par. 2 k.p. E-mail zostanie zatem potraktowany jako oświadczenie skuteczne, ale formalnie wadliwe. Z punktu widzenia działalności pracodawcy gra jest zatem niewarta świeczki, skutkuje bowiem niejako „automatycznym” zasądzeniem na rzecz pracownika odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu umów (art. 30 par. 3 k.p.).

CC

przełożyć się na upowszechnienie formy elektronicznej, poprzez wyraźne wskazanie jej w przepisach kodeksu pracy (choć nadal pozostaje kwestia podpisu elektronicznego, co może zniechęcać). Być może będzie częściej stosowana, gdy Polska Wytwórnia Papierów Wartościowych udostępni nieodpłatnie podpis elektroniczny każdemu pełnoletniemu posiadaczowi dokumentu tożsamości.

WĄTPLIWOŚCI W PRAKTYCE

Realnym ułatwieniem i korzyścią dla pracodawców byłaby możliwość przekazywania oświadczeń o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy w wersji dokumentowej, tzn. za pomocą zwykłego e-maila, bez konieczności opatrzenia go podpisem elektronicznym. Taką możliwość nowelizowane przepisy jednak wyraźnie wykluczają.

Dotychczas nie było to przesądzone. Otóż, zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami kodeksu pracy, oświadczenie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia

powinno nastąpić na piśmie. I mimo, że doktryna i orzecznictwo stoją jednolicie na stanowisku, że chodzi tutaj o formę pisemną, to jednak nie jest to do końca oczywiste (a przynajmniej sformułowanie przepisu skłania do refleksji w tym zakresie). W przepisie nie ma bowiem mowy o formie pisemnej, ale wyłącznie o tym, że wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy powinno zostać dokonane „na piśmie”. Należy przyjąć, zgodnie z zasadą racjonalnego ustawodawcy, że ten nie bez powodu posłużył się takim a nie innym sformulowaniem. To wbrew pozorom istotna różnica. Takie rozróżnienie daje przynajmniej szansę, aby bronić poglądu o dopuszczalności np. wypowiedzeń dokonywanych na piśmie, w tym za pomocą e-maila (bez formalnego potwierdzenia poprzez podpis elektroniczny). Spełniałoby ono bowiem wymóg dokonania czynności na piśmie. Jest to kwestia interpretacji tego, jaki cel przyświecał ustawodawcy przy formułowaniu powołanego przepisu. Wydaje się, że chodziło o utrwalenie faktu dokonania i przyczy-

tylko porządkujące

ny uzasadniającej zwolnienie, a nie o formalizm, który na gruncie stosunków pracowniczych ma charakter nie pierwszorzędny. To nie przekreślałoby twierdzeń, że dozwolone jest zwolnienie za pośrednictwem e-maila (czyli na piśmie, choć nie w formie pisemnej). I chociaż dzisiaj trudno byłoby na tej tylko podstawie bronić poglądu, że taka forma jest dopuszczalna, to jednak ewentualna nowelizacja przepisów powinna iść właśnie w kierunku umożliwienia składania oświadczeń woli o wypowiedzeniu czy rozwiązaniu umowy w takiej formie. To byłoby realną korzyścią dla pracodawców. Forma dokumentowa odpowiadałaby potrzebom współczesnego rynku pracy oraz postępującemu rozwojowi nowoczesnych środków komunikacji. Jednocześnie realizowałaby cel, który przyświecał ustawodawcy – utrwalenie samego faktu i przyczyny wypowiedzenia (rozwiązania) umowy na piśmie.

FORMA DOKUMENTOWA

Dopuszczenie formy dokumentowej (na piśmie) w przypadku oświadczeń woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę mogłoby wprowadzić rodzić trudności związane z doręczeniem takich oświadczeń woli (np. za pośrednictwem e-maila). W przypadku oświadczenia woli złożonego w postaci elektronicznej uznaje się, że zostało ono złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, aby osoba mogła się zapoznać z jego treścią. Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego oświadczenie takie zostaje złożone z chwilą jego przejścia do systemu informatycznego, prowadzonego i kontrolowanego przez odbiorcę, tj. w momencie przyjęcia oświadczenia przez serwer odbiorcy i zarejestrowania na nim odpowiednich danych. Aby zatem doręczenie oświadczenia woli np. o wypowiedzeniu umowy o pracę mogło nastąpić w formie e-mailowej (co dotyczy zarówno formy elektronicznej, jak i dokumentowej), pracownik musi dysponować komputerem lub telefonem z dostępem do internetu oraz posiadać elektroniczną skrzynkę pocztową. W przypadku pracowników wykonujących pracę w formie telepracy czy pracowników mobilnych nie jest to problem – z istoty ich stosunku pracy wynika, że porozumiewają się z pracodawcą za pomocą wia-

domości e-mail. Jednak w przypadku szerokiej grupy pracowników niekorzystających z poczty elektronicznej (np. pracowników produkcyjnych lub starszych pracowników niekorzystających z komputera) może okazać się to niemożliwe. Żadne przepisy nie nakładają na zatrudnionego obowiązku posiadania dostępu do internetu czy komputera. Problemem jest również brak wyraźnej podstawy prawnej do żądania od pracownika podania adresu e-mail (choć w przepisach jest mowa o adresie korespondencyjnym).

Korzystanie przez pracodawców z formy e-mailowej przy wypowiedzaniu i rozwiązywaniu umów mogłoby być również przyczynkiem do nadużyć ze strony pracowników. Zatrudnieni mogą podnosić, że w napływie setek e-maili nie zauważyli korespondencji od pracodawcy o wypowiedzeniu czy rozwiązaniu umowy. Również zmodyfikowanie lub nieprawidłowy format wiadomości, którego nie obsługuje system pocztowy pracownika, mogłoby być podstawą do twierdzenia, że pracownik nie miał możliwości realnego zapoznania się z treścią oświadczenia woli. Trudno również w takim przypadku zidentyfikować moment, w którym pracownik miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy, co np. zwiększałoby ryzyko ucieczki na zwolnienie lekarskie (po otrzymaniu wiadomości o wypowiedzeniu umowy).

Wskazane trudności i ryzyka nie stanowią jednak wystarczająco silnego argumentu, który mógłby przemawiać przeciwko stosowaniu formy dokumentowej przy składaniu oświadczeń woli przez pracodawców. Doręczanie pism oraz nadużycia z tym związane są realnym problemem również w przypadku doręczania oświadczeń woli w tradycyjnej formie pisemnej. W prawie zostały przewidziane mechanizmy, aby takim nadużyciom przeciwdziałać. Nie ma powodu, aby pozbawiać pracodawców możliwości dokonywania wypowiedzeń w formie e-mailowej tylko dlatego, że mogłoby to powodować nadużycia. Tym bardziej że dopuszczenie takiej formy jest pożądane z punktu widzenia potrzeb współczesnego rynku pracy.

Podstawa prawna

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666).
Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 380 ze zm.).