

# Zwolnienia e-mailem na razie bez rewolucji

**AKTUALNOŚCI** Ułatwienie dla firm, długo oczekiwana zmiana – takie były pierwsze reakcje na projekt wprowadzenia do kodeksu pracy możliwości **rozwiązywania umów w formie elektronicznej**. Tymczasem... nie zmieni się nic

Ekspert nie mają wątpliwości – wprowadzenie do kodeksu pracy zapisu, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę mogłoby być dokonywane w formie zdalnej z podpisem elektronicznym, to żadna sensacja. Takie rozwiązanie zawiera rządowy projekt ustawy przewidującej skrócenie okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczanie.

Na składanie oświadczeń o rozwiązaniu umowy w formie elektronicznej z kwalifikowanym podpisem przepisy pozwalają już dziś. Zaproponowana zmiana ma więc wyłącznie walor porządkujący. Początkowe pozytywne jej oceny były mocno na wyrost. Wymaganie podpisu elektronicznego powoduje bowiem, że w zasadzie nie zmieni się nic. Realnym ułatwieniem byłoby dopiero umożliwienie rozwiązywania umów w formie dokumentowej – wówczas przesłanie np. wypowiedzenia zwykłym e-mailem byłoby dopuszczalne. Projekt nowelizacji na to jednak nie pozwala. Co więcej, zamyka drogę do potencjalnej, korzystnej interpretacji przepisów.

– 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 – wskazuje Sławomir Paruch, radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch.

Na możliwość takiej interpretacji wskazują także inni eksperci.

„ Korzyścią dla pracodawców byłoby dopuszczenie wypowiedzania i rozwiązywania umów w formie dokumentowej, a więc np. za pośrednictwem zwykłego e-maila czy komunikatora internetowego, bez potrzeby opatrywania oświadczenia woli podpisem elektronicznym

SŁAWOMIR PARUCH

radca prawny,  
partner w kancelarii Raczkowski Paruch

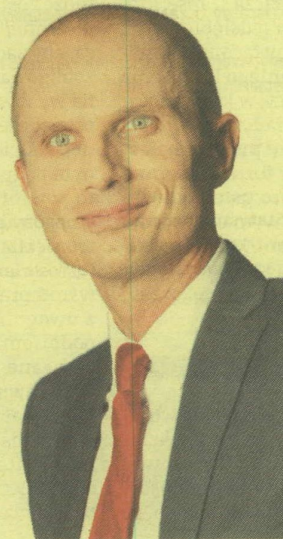
– W doktrynie rzeczywiście próbuje się forsować taką wersję, że już teraz dopuszczalne jest przesłanie zwolnienia e-mailem. Nie jest bowiem zdefiniowane w kodeksie pracy, co oznacza forma „na piśmie”. Taka interpretacja nie uzyskuje jednak potwierdzenia w orzecznictwie. Nawet przesłanie wypowiedzenia faksem jest przez sądy kwestionowane – mówi Grzegorz Orłowski,

radca prawny z kancelarii Orłowski, Patulski, Walczak.

– Sąd bada dwie kwestie: czy wypowiedzenie umowy o pracę było skuteczne oraz czy było wadliwe. Po pierwsze, ocenia, czy np. zeskanowany dokument przesłany e-mailem został skutecznie dostarczony i czy adresat mógł zapoznać się z jego treścią. Nawet jeżeli uda się to wykazać, a to leży po stronie pracodawcy, sąd sprawdza, czy została dochowana właściwa forma dostarczenia pisma, a tą jest forma pisemna. Nie radziłby, zatem już na podstawie obecnych przepisów wysłać zwolnień e-mailem, bo mogą zostać zakwestionowane – dodaje Piotr Wojciechowski, radca prawny, ekspert prawa pracy.

Ekspert zgadzają się też, że zaproponowane przepisy niewiele pomogą firmom. – Pomysł Ministerstwa Rozwoju jest oderwany od rzeczywistości. Elektroniczny podpis nie jest rozpowszechniony. Nie przyjął się w innych dziedzinach i niewiele osób z niego korzysta. Proponowana zmiana może więc nie zmienić obecnej praktyki – dodaje Bogusław Kapłon, szef praktyki prawa pracy w kancelarii Domański Zakrzewski Palinka. ©

Urszula Mirowska-Łoskot,  
Karolina Topolska C2-3



Fot. Materiały prasowe