NEWSLETTER 18
LEGAL
10/2024

PUŁKA & PARTNERZY

OŚWIADCZENIE PRACODAWCY O ROZWIĄZANIU UMOWY O PRACĘ W FORMIE ELEKTRONICZNEJ I TZW. SMS-EM

Kontakt:

wroclaw@explico.com.pl

Zobacz inne:

www.explico.com.pl

Sąd Najwyższy, w wyroku z dnia 11.04.2024 r. (sygn. II PSKP 86/22), zajmował się bardzo istotnymi dla praktyki kwestiami korzystania, w przypadku rozwiązywania umów o pracę, z komunikacji elektronicznej i tzw. SMS-ów. Zdaniem Sądu Najwyższego, rozwiązanie stosunku pracy przez **wysłanie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu jej w trybie natychmiastowym – w postaci elektronicznej opatrzonej bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu, nie narusza art. 30 § 3 k.p. w związku z art. 781 § 1 k.c. w stosunku do pracowników, którzy na co dzień posługują się w relacjach pracowniczych (i biznesowych) komunikacją elektroniczną, korzystając ze sprzętu komputerowego dostarczonego przez pracodawcę. W stosunku do pozostałych pracowników, z uwagi na ochronną rolę prawa pracy, konieczne jest zastosowanej zwykłej (papierowej) formy pisemnej**. W przypadku pracowników, którzy na co dzień posługują się w relacjach pracowniczych (i biznesowych) komunikacją elektroniczną, korzystając ze sprzętu komputerowego dostarczonego przez pracodawcę, celowe jest przesłanie oświadczenia woli w formie elektronicznej na służbowy adres mailowy pracownika. Pracodawca jako administrator poczty może to zweryfikować. Ciężar dowodu, że pracownik nie zapoznał się z takim oświadczeniem w godzinach jego pracy, obciążać powinien pracownika. Z kolei w przypadku wysłania wiadomości na prywatną skrzynkę e-mailową pracownika, nie ma on obowiązku otwierania wiadomości służbowych, jeśli takiej praktyki nie uzgodniono między stronami, ani obowiązku potwierdzenia otrzymania elektronicznego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego, **wysłanie do pracownika oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w drodze tzw. SMS (z ang. Short Message Service) nie spełnia wymogu rozwiązania umowy o pracę w formie pisemnej**, jeśli nie zostało opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym, weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu. Mimo tego, że pojawia się coraz ściślejsza integracja pomiędzy SMS-ami a Internetem przy pomocy tzw. internetowych bramek SMS, otrzymanie przez pracownika jedynie krótkiej wiadomości tekstowej w postaci zwykłego SMS – przekazu elektronicznego o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, zwłaszcza bez podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, narusza art. 30 § 3 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., w myśl którego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W konsekwencji, wysłanie do pracownika oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w formie SMS nie spełnia wymogu formy pisemnej, jeśli nie zostało opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy złożone w formie innej niż pisemna (np. ustna, SMS) nie powoduje nieważności dokonanej czynności, ale upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z roszczeniami o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

*Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej