

## Rozstania z pracownikami w dobie epidemii

Proponowane przez rząd rozwiązania pomocowe dla pracodawców mają na celu wsparcie pracodawców i ochronę miejsc pracy. Zakres proponowanej pomocy jest coraz szerszy, co pozwala wyrażać nadzieję, że okażą się one wystarczające do utrzymania etatów w przedsiębiorstwach najbardziej dotkniętych spadkami obrotów. Pracodawcy powinni być jednak przygotowani również na mniej optymistyczny scenariusz i mieć świadomość swoich obowiązków i dostępnych rozwiązań technicznych w przypadku, gdy redukcja etatów okaże się być nieunikniona.

W obecnym czasie epidemia Covid-19 wymusiła szereg zmian w obszarze działania wielu przedsiębiorstw oraz przyjętej przez nie organizacji pracy. Trudna sytuacja ekonomiczna związana z zawieszeniem międzynarodowego transportu lotniczego, zamknięciem granic dla cudzoziemców oraz ograniczeniami w działalności głównie sektora usług i handlu, ale też pozostałych przedsiębiorców, może niestety odbić się na ich kondycji finansowej, a w konsekwencji na trwałości zatrudnienia pracowników. Pracodawcy, którzy planowali dokonanie zwolnień indywidualnych już wcześniej oraz ci, których okoliczności zmuszą do takich zwolnień w najbliższym czasie, będą musieli zmierzyć się z dodatkowymi trudnościami logistycznymi przy doręczaniu pisemnych wypowiedzeń umów. Trudności te związane będą między innymi z wykonywaniem przez pracowników pracy zdalnej z domu i związanym z tym brakiem osobistych kontaktów między nimi a ich przełożonymi. Wśród pracodawców pojawiają się wątpliwości, czy w przypadku skierowania wszystkich lub większości pracowników do pracy w systemie zdalnym oraz brakiem bezpośrednich spotkań służbowych, można nie naruszając wymogów prawnych, doręczyć pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę bez osobistego kontaktu z nim?

### Wymogi ogólne

Rozwiązywanie umów o pracę jest jedną z najbardziej niewygodnych i trudnych decyzji, jakie podejmować muszą pracodawcy wobec zatrudnianych przez siebie osób. Proces ten jest sformalizowany i wymaga zachowania ściśle określonych wymogów zawartych w przepisach kodeksu pracy dotyczących, m.in. doręczeń, pisemności, konieczności podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz poinformowania o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy w terminie 21 dni od doręczenia wypowiedzenia.

### Zdalne doręczenie oświadczenia woli pracodawcy

Wypowiedzenie umowy o pracę, które zostało własnoręcznie podpisane przez pracodawcę lub inną należycie umocowaną do tego osobę oraz spełnia wymogi określone w art. 30 kodeksu pracy, można przesłać pracownikowi pocztowym listem poleconym za potwierdzeniem odbioru albo kurierem na jego



adres domowy. Rozwiązanie to ma jednak kilka wad. Poza obiektywnymi trudnościami osobistego zakomunikowania faktu zwolnienia z pracy w trakcie doręczania pisemnego wypowiedzenia, jednym z głównych ryzyk dla pracodawcy jest fakt, niemożności dokładnego określenia daty i godziny jego doręczenia. Może się bowiem okazać, że w dniu doręczania wypowiedzenia pracownik był nieobecny w pracy z powodu zwolnienia lekarskiego lub urlopu na żądanie. Należy pamiętać, że nie można również doręczyć wypowiedzenia pracownikowi, który jest nieobecny w pracy ze względu na sprawowaną osobistą opiekę nad dzieckiem w związku z zamknięciem żłobka, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko. Doręczone pracownikowi w takim dniu wypowiedzenie będzie co prawda skuteczne, jednak pozostaje obarczone wadą naruszenia art. 41 kodeksu pracy, który zabrania pracodawcy wypowiedzania umowy o pracę podczas urlopu pracownika lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W rezultacie pracownik będzie mógł stosunkowo łatwo skutecznie odwołać się do sądu pracy, który orzec może o przywróceniu do pracy lub zasądzić odszkodowanie.

## Doręczenie elektroniczne

Mając na uwadze ww. ryzyka związane ze zdalnym doręczaniem wypowiedzenia, warto rozważyć alternatywę w postaci doręczenia elektronicznego. Wymóg pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę spełniać będzie bowiem także wypowiedzenie przesłane pracownikowi e-mailem, które jako załącznik zawiera wypowiedzenie umowy o pracę podpisane za pomocą certyfikowanego podpisu elektronicznego. Zgodnie z art. 78<sup>1</sup> kodeksu cywilnego, oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej. Należy pamiętać, że dokument musi być opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Taki e-podpis można uzyskać u jednego z certyfikowanych dostawców. Ze względu na wymogi składania w Krajowym Rejestrze Sądowym podpisanych elektronicznie sprawozdań finansowych, podpisami takimi często dysponują członkowie zarządu spółek kapitałowych, tj. spółek z ograniczoną odpowiedzialnością oraz akcyjnych.

Dokonując doręczenia wypowiedzenia e-mailem na powyższych zasadach, warto wysłać je na służbowy adres e-mail pracownika, w tym bowiem przypadku pracodawca mając dostęp do zasobów własnego serwera pocztowego, dość łatwo będzie mógł udowodnić, że do doręczenia faktycznie doszło oraz wskazać dokładny jego moment. Dodatkowo spotykanym w praktyce i rekomendowanym rozwiązaniem jest jednoczesne przeprowadzenie z pracownikiem tele- lub wideokonferencji z udziałem dodatkowego świadka po stronie pracodawcy, który w razie powoływania się przez pracownika na problemy z pocztą elektroniczną, potwierdzi przebieg służbowej rozmowy, fakt wysłania w jej trakcie e-maila z wypowiedzeniem (świadek może zostać umieszczony w kopii e-maila) oraz reakcję pracownika na tę sytuację. Należy przy tym zadbać aby osoba ta była upoważniona do przetwarzania danych osobowych zwalnianego pracownika i świadoma obowiązku zachowania poufności tych danych. Najczęściej będzie to bezpośredni przełożony pracownika lub przedstawiciel działu kadr. W przypadku e-doręczenia wypowiedzenia, najlepiej go dokonywać w dniu roboczym, upewniając się uprzednio, że pracownik był tego dnia aktywny zawodowo, tj. obecny w pracy zdalnej i nie korzystał z urlopu ani usprawiedliwionej nieobecności w pracy.



## Czy można podpisać wypowiedzenie umowy o pracę przy użyciu profilu zaufanego na platformie ePUAP?

Nie można. Takie wypowiedzenie będzie wadliwe, bowiem podpis przy użyciu profilu zaufanego nie spełnia wymogu kwalifikowanego podpisu elektronicznego, a więc wymogu pisemności. Pomimo wprowadzenia na platformie ePUAP możliwości podpisania dowolnego dokumentu, nie znajduje ona zastosowania do spraw pracowniczych. Dzięki profilowi zaufanemu można kontaktować się z urzędami i sądami oraz załatwiać sprawy urzędowe takie jak m.in. złożenie sprawozdania finansowego. Nie można jednak stosować go podpisując dokumenty z zakresu prawa pracy ani innych oświadczeń przeznaczonych dla osób prywatnych.

## Pozostają do Państwa dyspozycji w razie jakichkolwiek pytań!



**Krystian Stanasiuk**

Partner / Radca prawny  
Taylor Wessing Warszawa  
k.stanasiuk@taylorwessing.com



**Katarzyna Pęczak**

Associate / Aplikantka adwokacka  
Taylor Wessing Warszawa  
k.pecak@taylorwessing.com

