

Wypowiadanie umów o pracę – obowiązki pracodawcy

Pracodawca, składając pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę, powinien to zrobić w formie pisemnej. Powinno ono zawierać pouczenie o możliwości odwołania się do sądu pracy w ciągu 21 dni od jego otrzymania. Natomiast w przypadku umów na czas nieokreślony w wypowiedzeniu należy podać jego przyczynę.

Umowa o pracę może być wypowiedziana przez każdą ze stron. Niezbędne jest jednak zachowanie w tym zakresie procedury wynikającej z przepisów, co pozwoli na uniknięcie zarzutu bezprawnego wypowiedzenia i kontroli dokonanego wypowiedzenia przez sąd pracy czy Państwową Inspekcję Pracy.

1. Forma i treść wypowiedzenia umowy o pracę

Wypowiedzenie umowy o pracę, niezależnie od tego, która strona decyduje się je złożyć, jest czynnością prawną. Przepisy prawa pracy nie regulują w sposób szczegółowy problematyki czynności prawnych. Należy zatem na podstawie art. 300 Kodeksu pracy odwołać się do reguł obowiązujących w omawianym zakresie na gruncie Kodeksu cywilnego. Stosujemy je posiłkowo w sprawach nieuregulowanych w Kodeksie pracy.

Oświadczenie woli jest wyrażeniem woli osoby dokonującej czynności prawnej zakomunikowanym w sposób dostateczny, w tym ujawnione w postaci elektronicznej (art. 60 Kodeksu cywilnego).

Umowa o pracę nie zawsze ma formę pisemną. Forma taka nie jest bowiem zastrzeżona w przepisach prawa pracy jako jedynie prawnie dopuszczalna i skuteczna. Jeżeli strony zdecydują się na zawarcie umowy o pracę w formie innej niż pisemna, np. w formie ustnej czy dokumentowej, wówczas obowiązkiem pracodawcy przed dopuszczeniem pracownika do pracy jest przekazanie mu pisemnego potwierdzenia ustaleń dotyczących stron umowy, jej rodzaju oraz warunków. Niezależnie od tego, jakie będą ustalenia stron w zakresie doboru formy umowy o pracę, jej wypowiedzenie powinno nastąpić w formie pisemnej (art. 30 § 3 Kodeksu pracy).

UWAGA!

W przypadku zawarcia umowy w innej formie niż pisemna, np. ustnej, strony nie mogą skutecznie umówić się, że rozwiązanie umowy o pracę będzie możliwe również w takiej formie.

Forma pisemna wypowiedzenia umowy o pracę jest obowiązująca bez względu na to, która strona umowy ją wypowiada.

1.1. Możliwość złożenia wypowiedzenia w formie elektronicznej

Przepisy Kodeksu pracy, w tym dotyczące wypowiadania umów o pracę, powstały w okresie, kiedy dominującą formą komunikowania się czy składania oświadczeń była forma pisemna – papierowa. Wraz z rozwojem technologicznym pojawiła się forma elektroniczna dokonywania czynności prawnych. Należy podkreślić, że wbrew powszechnym opiniom nie chodzi tu wyłącznie o przekazywanie swoich zamiarów za pomocą elektronicznych środków komunikowania się na odległość.