

Umowa o pracę w czasach pandemii

Będę podejmować pracę w czasie epidemii. Muszę podpisać umowę o pracę. Czy umowa o pracę musi być podpisana osobiście w firmie? Czy wystarczy, że podpisany skan tej umowy wyślę mailem?

Można zawrzeć umowę w formie elektronicznej, w przypadku jeśli obie strony umowy posiadają kwalifikowany podpis elektroniczny. O ile pracodawca najczęściej taki podpis posiada, o tyle u pracowników się to zdarza sporadycznie. Jeśli wyślemy skan umowy, to i tak później musi być dostarczony oryginał. W przypadku wysłania podpisanej umowy wyłącznie e-mailem, byłaby ona co prawda zawarta, ale byłaby wadliwa. Jeśli pracownik nie posiada podpisu kwalifikowanego, rozwiązaniem jest, by pracodawca przesłał pracownikowi dwa egzemplarze umowy podpisane przez upoważnionego reprezentanta firmy. Pracownik po odręcznym podpisaniu umowy jeden egzemplarz powinien odesłać na adres siedziby pracodawcy.

Jak rozwiązać umowę z pracownikiem w trakcie pracy zdalnej? Czy można wypowiedzenie umowy o pracę wysłać mailem?

W zakresie rozwiązywania umów w czasie pandemii nic się nie zmieniło. Wypowiedzenie jest skuteczne, jeśli zostało skutecznie doręczone. Samo wysłanie wypowiedzenia mailem będzie wadliwe. Konieczne jest wysłanie na adres pracownika wypowiedzenia w formie pisemnej przesyłką poleconą. Pracodawca musi mieć dowód doręczenia. Wypowiedzenie można wysłać drogą elektroniczną (poprzez mail), jeżeli oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Pracodawca wysłał do pracownika wypowiedzenie. Zostało mu doręczone. Pracownik, nie informując pracodawcy o nieobecności, poszedł do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie od tego dnia. Czy wypowiedzenie jest ważne?

Istotny jest czas doręczenia wypowiedzenia umowy o pracę. Jeśli pracownik najpierw otrzymał wypowiedzenie, a dopiero później poszedł do lekarza, to będzie ono skuteczne i ważne. Natomiast jeżeli pracownik otrzymał wypowiedzenie po wizycie lekarskiej i stwierdzeniu, że jest chory, wówczas oświadczenie pracodawcy jest wadliwe i pracownik powinien odwołać się do sądu pracy.