

Wraca tzw. fikcja doręczenia

14 lipca 2023

1 lipca br. oficjalnie zakończył się stan zagrożenia epidemicznego w Polsce. Wraz z nim zakończyły się również ostatnie covidowe obostrzenia, a bieg wielu terminów został przywrócony.

Jedną z najważniejszych zmian, na którą czekali pracodawcy, jest przywrócenie tzw. fikcji doręczenia, dzięki czemu firmy będą mogły się pozbyć z list zatrudnionych pracowników widmo, którzy już od dawna nie świadczą pracy, ale skuteczne dostarczenie im wypowiedzeń było niemożliwe przez ostatnie trzy lata. „Umowy z takimi pracownikami rozwiążą się z upływem 14 dni od zniesienia stanu zagrożenia” – wskazuje dr Paweł Łuczak z Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

„Fikcja doręczenia jest konstrukcją prawną, która pozwalała uznać przesyłkę za doręczoną, jeśli została ona wysłana za pośrednictwem państwowego operatora pocztowego, czyli Poczty Polskiej, i była dwukrotnie bezskutecznie awizowana. Upływ drugiej awizacji oznaczał, że pismo było uznawane za doręczone. W trakcie pandemii ten przepis został zawieszony, co oznaczało, że nawet jeśli pracodawca wysłał pracownikowi wypowiedzenie, a ono nie zostało odebrane i było dwukrotnie awizowane, to było uznawane za nieskutecznie doręczone” – wyjaśnia w rozmowie z agencją Newseria dr Paweł Łuczak z Katedry Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

Zgodnie z przepisami wprowadzonymi w Polsce w trakcie pandemii COVID-19 nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru, których termin odbioru określony w druku awizo przypadał w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można było uznać za doręczone w czasie obowiązywania tych stanów ani przed upływem 14 dni od ich zakończenia.

Zawieszenie tzw. fikcji doręczenia spędzało sen z powiek wielu przedsiębiorcom i specjalistom ds. kadr i płac. W praktyce ta covidowa regulacja doprowadziła bowiem do sytuacji, w której pracodawcy stali się „zakładnikami” niezwalniających pracowników. W wielu zakładach pracy na listach zatrudnionych figurowały nazwiska osób, które porzuciły pracę nawet dwa-trzy lata temu, ale nie odebrały z poczty pisma z wypowiedzeniem umowy o pracę lub rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia. „Część firm miała na stanie pracowników, którzy powinni byli zostać zwolnieni, chociażby z tytułu niestawiania się w pracy w 2020, 2021 czy 2022 roku. Wysłano im wypowiedzenie, ale oni tej przesyłki nie podjęli. Takie osoby pojawiały się na listach pracowników i, mimo że nie świadczyli pracy i nie otrzymywali wynagrodzenia, to nie można było się ich, mówiąc kolokwialnie, pozbyć z firmy” – mówi ekspert Uniwersytetu Łódzkiego.

Teraz ta sytuacja ma się jednak zmienić. Na wniosek Głównego Inspektora Sanitarnego i w drodze rozporządzenia Ministra Zdrowia 1 lipca br. odwołany został stan zagrożenia epidemicznego. Tym samym w Polsce oficjalnie zakończyły się pandemia COVID-19 i ostatnie związane z nią obostrzenia, a bieg wielu terminów został przywrócony. „Z dniem 1 lipca br. rozpoczął bieg 14-dniowy termin, po którym zostanie uznane, że pracownikom, którzy nie odebrali pism przez ostatnie trzy lata, skutecznie doręczono wypowiedzenia umów o pracę bądź oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” – wyjaśnia dr Paweł Łuczak. „Jednak na pracodawcach będzie ciążył w związku z tym cały szereg obowiązków, jak chociażby wypłata ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, konieczność wystawienia i doręczenia pracownikom świadectw pracy czy też konieczność sporządzenia odpowiednich dokumentów zgłoszeniowych do ZUS”.

Ekspert wskazuje, że choć przywrócenie tzw. fikcji doręczenia to zmiana pozytywna dla pracodawców, wielu z nich może czekać nieprzyjemna niespodzianka finansowa. Są oni bowiem

zobowiązani, aby w dniu rozwiązania stosunku pracy wypłacić zwalnianemu pracownikowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Jednak wyliczając wysokość tego ekwiwalentu, pracodawca będzie musiał przyjąć jako podstawę najniższe wynagrodzenie obowiązujące w 2023 roku zamiast tego sprzed dwóch czy trzech lat. Pomiedzy 2020 a 2023 rokiem płaca minimalna wzrosła aż o 1 tys. zł. „Dlatego teraz pracodawcy bez wątpienia poniosą dużo wyższe koszty, niż gdyby wypowiedzenia udało im się skutecznie doręczyć wcześniej” – mówi.

Wskazuje jednak, że pracodawcy będą mogli jednocześnie domagać się od zwolnionych pracowników odszkodowania za porzucenie pracy i skutkujące tym rozwiązanie umowy z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. „Wcześniej nie było ku temu podstawy, dopóki nie doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę” – mówi dr Paweł Łuczak. „Warto też dodać, że wraz z końcem stanu zagrożenia epidemicznego odmrożeniu uległa również wysokość odpraw i odszkodowań na wypadek rozwiązania stosunku pracy. W trakcie pandemii ich wysokość była ograniczona do 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, ale teraz wróciła do pełnej wysokości. W efekcie pracownicy, którym będą teraz wypłacane te świadczenia, otrzymają je bez wątpienia w wyższej wysokości”.

Źródło: [Biznes.Newseria.pl](https://biznes.newseria.pl)