

Senat przyjął zmiany w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Senat wprowadził jedną poprawkę redakcyjną.

Proponowane w nowelizacji zmiany mają na celu rozszerzenie ochrony roszczeń pracowników, którzy w sytuacji niewypłacalności pracodawcy zostali pozbawieni zatrudnienia oraz świadczeń przysługujących im z tego tytułu, jak również przyspieszenie udzielania pomocy finansowej pracownikom w związku z faktycznym zaprzestaniem działalności przez pracodawcę.

Najważniejsze zmiany:

- Wydłużenie okresów referencyjnych pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a datą niewypłacalności pracodawcy z 9 do 12 miesięcy. Z dotychczasowej praktyki wynika, że często odmawiano wypłaty świadczeń pracowniczych z uwagi na przekroczenie obowiązujących 9-cio miesięcznych okresów referencyjnych, wynikające z faktu, że aby skutecznie wystąpić z wnioskiem o wypłatę świadczeń, byli pracownicy muszą legitymować się dokumentem potwierdzającym swoją wierzytelność. Okres oczekiwania na wyrok sądu pracy, a następnie na rozstrzygnięcie sądu gospodarczego w zakresie złożonego wniosku o ogłoszenie upadłości często uniemożliwia dotrzymanie obowiązującego obecnie 9. miesięcznego okresu referencyjnego. Wydłużenie okresu referencyjnego do 12 miesięcy pozwoli za objęcie ochroną osób, których uprawnienie do świadczenia nie mieści się w obecnie obowiązujących okresach referencyjnych.
- Rozszerzenie katalogu wypłat niezaspokojonych świadczeń pracowniczych o świadczenie z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok poprzedzający rok w którym ustał stosunek pracy. Funkcjonujące obecnie ograniczenie świadczenia przysługującego z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy do części należnej za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy różnicuje uprawnienia do świadczeń osób zwolnionych np. w styczniu danego roku, a osób zwolnionych w grudniu tego roku. Zaproponowana zmiana umożliwi jednakowe traktowanie wszystkich pracowników niewypłacalnego pracodawcy. Świadczenia z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, niezależnie od tego czy ekwiwalent za urlop wypoczynkowy przysługuje pracownikowi za rok w którym ustał stosunek pracy, za rok bezpośrednio go poprzedzający, czy za obydwa te lata, może być wypłacone w maksymalnej wysokości jednomiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia, obowiązującego w dniu złożenia wykazu lub wniosku o wypłatę świadczeń.
- Umożliwienie realnego zastosowania instytucji wypłaty zaliczki na poczet świadczeń niezaspokojonych przez pracodawcę, który faktycznie zaprzestał działalności, poprzez wprowadzenie nowej definicji „faktycznego zaprzestania działalności”, dookreślenie daty faktycznego zaprzestania działalności oraz uszczegółowienie przepisów normujących ww. instytucję. Ponadto uproszczono i odformalizowano procedurę wypłacania zaliczek. W miejsce dokumentów potwierdzających uprawnienia pracownika wprowadzono oświadczenia. Wysokość zaliczki stanowić będzie kwotę niezaspokojonych przez pracodawcę roszczeń pracowniczych, nie wyższą jednak niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu złożenia wniosku o wypłatę zaliczki.
- Rozszerzenie definicji pracownika w art. 10 ustawy. Projektowana nowelizacja przewiduje, że ochroną roszczeń pracowniczych objęte zostaną również takie osoby, zatrudnione u pracodawcy, jak: małżonek pracodawcy, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione, rodzice, macocha itd., które obecnie są wyłączone z tej ochrony, jako osoby które mogły mieć wpływ na działalność osoby fizycznej prowadzącej własną firmę.

## Senat o rozszerzeniu ochrony roszczeń pracowników

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 14, lipiec 2017 20:00

Rafał Rudka

Odsłony: 872

---

- Wprowadzenie zwolnienia z opłaty stosunkowej w sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących dochodzenia przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zwrotu należności powstałych w wyniku realizacji przepisów z zakresu ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, w przypadku, gdy wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 tys. złotych (zmiana w art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Nowelizacja konieczna jest do uregulowania omawianej kwestii wobec niejednolitego orzecznictwa sądów powszechnych. Uzasadniając powyższe należy wskazać, że podstawowym celem ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jest zapewnienie jak najpełniejszego zaspokojenia roszczeń pracowniczych, wobec czego środki FGŚP powinny być przeznaczone na wypłatę świadczeń, a nie wydatkowane na opłaty sądowe w ramach prowadzonych postępowań windykacyjnych w stosunku do niewypłacalnych pracodawców.

*Źródło: MRPiPS*