Ochrona roszczeń pracowników

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: piątek, 08, wrzesień 2017 18:02
Tadeusz Narkun
Odsłony: 1006

W Dzienniku Ustaw opublikowano 21 sierpnia br. nowelizację ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Zmiany rozszerzają ochronę roszczeń pracowników i przyspieszają udzielanie pomocy finansowej.

Zmiany wprowadzone do ustawy mają na celu w szczególności:

- Rozszerzenie ochrony roszczeń pracowników, którzy w sytuacji niewypłacalności pracodawcy zostali pozbawieni zatrudnienia oraz świadczeń przysługujących im z tego tytułu,
- Przyspieszenie udzielania pomocy finansowej pracownikom w związku z faktycznym zaprzestaniem działalności przez pracodawcę.

Jest to możliwe w związku z:

1. Wydłużeniem okresów referencyjnych (okresów odniesienia) między rozwiązaniem stosunku pracy, a datą niewypłacalności pracodawcy – z 9 do 12 miesięcy. Dzięki tej zmianie ochroną objęte zostaną osoby, w przypadku których uprawnienie do świadczenia nie mieściło się w przyjętych dotychczas okresach referencyjnych.
2. Rozszerzeniem katalogu świadczeń przysługujących pracownikom związanych z wystąpieniem niewypłacalności pracodawcy. Nowe rozwiązania umożliwią wypłatę należnego pracownikowi ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy nie tylko za rok, w którym ustał stosunek pracy, ale również za rok poprzedzający. Wypłata świadczeń z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy według nowej propozycji będzie możliwa również w sytuacji, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące po dacie niewypłacalności.
3. Rozszerzeniem definicji pracownika w art. 10 ustawy. Nowelizacja przewiduje objęcie ochroną roszczeń pracowniczych również takich osób zatrudnionych 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. Powyższe zapewni pełniejsze dostosowanie przepisów krajowych do prawa obowiązującego w Unii Europejskiej.
4. Umożliwieniem 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.

Nowelizacja przewiduje ponadto uporządkowanie i usprawnienie trybu wypłaty świadczeń przez wojewódzkie urzędy pracy.

Przy wypłacie świadczeń podstawę stanowić będzie przeciętne miesięczne wynagrodzenie obowiązujące w dniu złożenia wykazu lub wniosku o wypłatę świadczeń.
W przypadku odmowy wypłaty świadczeń lub zaliczki przez marszałka województwa wnioskodawca

Phoca PDF

będzie miał 30 dni na podjęcie środków prawnych przed sądem pracy. Termin ten będzie się liczył od daty doręczenia zawiadomienia o odmowie wypłaty.

Dodatkowo nowelizacja wprowadza zwolnienie z opłaty stosunkowej w sprawach z zakresu prawa pracy, dotyczących dochodzenia 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. Przyjęte rozwiązanie spowoduje, że środki FGŚP wydatkowane dotychczas na opłaty sądowe będą mogły być przeznaczone na wypłaty świadczeń dla pracowników niewypłacalnych pracodawców.

Nowelizacja doprecyzowuje również niektóre przepisy ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, co wynika z doświadczeń i spostrzeżeń związanych z praktycznym stosowaniem przepisów tej ustawy.

Przepisy zaczną obowiązywać po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Źródło: mpips.gov.pl

Phoca PDF