

INFORMACJA O DZIAŁALNOŚCI FUNDUSZU GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH DLA UBIEGAJĄCYCH SIĘ O WYPŁATĘ ŚWIADCZEŃ Z TYTUŁU NIEZASPOKOJONYCH ROSZCZEŃ PRACOWNICZYCH

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t. j. Dz. U. 2016, 1256));
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2011 r. w sprawie wykazów, wniosków i wypłat świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Dz. U z 2011 r. Nr 278, poz. 1635).

I. ŚWIADCZENIA SĄ WYPŁACANE Z FUNDUSZU, GDY:

1. roszczenia nie zostały zaspokojone przez pracodawcę, który jest niewypłacalny w rozumieniu przepisów art. 3 - 8a ww. ustawy,
2. wniosek/wykaz obejmuje roszczenia pracownicze podlegające ochronie na podstawie art. 12 ww. ustawy,

oraz wniosek/wykaz spełnia wymogi formalne (m.in. przedłożono dowody potwierdzające uprawnienie do wnioskowanych świadczeń).

II. KIEDY PRACODAWCA STAJE SIĘ NIEWYPŁACALNY W ROZUMIENIU PRZEPISÓW USTAWY O OCHRONIE ROSZCZEŃ PRACOWNICZYCH(...)?

Niewypłacalność pracodawcy nie jest tu rozumiana jako niewypłacenie zaległych roszczeń pracownikowi przez pracodawcę, lecz ma miejsce w przypadkach określonych w art. 3-8a ustawy.

Zgodnie z ww. przepisami przedsiębiorca polski staje się pracodawcą niewypłacalnym:

1. w dniu wydania przez sąd upadłościowy lub restrukturyzacyjny (na podstawie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego lub Prawa upadłościowego lub Prawa restrukturyzacyjnego) postanowienia o:
 - ogłoszeniu upadłości pracodawcy,
 - wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego (*obowiązuje od 01.01.2013r.*),
 - otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego, tj. przyspieszonego postępowania układowego lub postępowania układowego lub postępowania sanacyjnego (*obowiązuje od 01.01.2016r.*),
 - oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania lub wystarcza jedynie na ich zaspokojenie,
2. w dniu uprawomocnienia się wydanego przez sąd upadłościowy (na podstawie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego lub Prawa upadłościowego) postanowienia o:
 - zmianie trybu prowadzonej upadłości z opcji układowej na likwidacyjną,
 - zmianie trybu prowadzonej upadłości z opcji likwidacyjnej na układową (*obowiązuje od 27.05.2014 r.*),

- umorzeniu postępowania upadłościowego, jeżeli majątek pracodawcy nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania lub gdy wierzyciele do tego zobowiązani nie złożyli w wyznaczonym terminie zaliczki na koszty postępowania, a zachodzi brak płynnych funduszy na te koszty;
- 3. w dniu uprawomocnienia się orzeczenia sądu o rozwiązaniu spółki handlowej, wydanego na podstawie przepisów KSH,
- 4. w dniu wydania przez właściwy organ lub sąd państwa członkowskiego Unii Europejskiej orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego bądź odmowie wszczęcia takiego postępowania z uwagi na definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa albo brak aktywów wystarczających na koszty postępowania,
- 5. z dniem wykreślenia pracodawcy będącego osobą fizyczną z Ewidencji Działalności Gospodarczej (CEIDG) w sytuacji, gdy nie zaspokoił on roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych,;
- 6. z upływem 2-miesięcznego terminu od daty faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, który nie zaspokoił roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych.

Przepisy art. 3 - 8a określają ponadto sytuacje, w których niewypłacalnym pracodawcą staje się przedsiębiorstwo państwowe, instytucja kredytowa, zakład ubezpieczeń i przedsiębiorca zagraniczny prowadzący działalność na terytorium Polski.

Natomiast art. 2 ust. 2 ustawy wymienia podmioty, których nie można uznać za pracodawcę niewypłacalnego (stowarzyszenia, organizacje społeczne i zawodowe, fundacje, Samodzielne Publiczne Zakłady Opieki Zdrowotnej, jednostki sektora finansów publicznych, osoby fizyczne prowadzące gospodarstwo domowe zatrudniające osoby wykonujące pracę zarobkową w tym gospodarstwie).

III. KTO MOŻE UBIEGAĆ SIĘ O WYPŁATĘ ŚWIADCZEŃ I JAKIE ROSZCZENIA PRACOWNICZE ORAZ Z JAKIEGO OKRESU PODLEGAJĄ OCHRONIE NA PODSTAWIE USTAWY?

Osobami uprawnionymi do otrzymania świadczeń są:

- pracownicy niewypłacalnego pracodawcy,
- byli pracownicy niewypłacalnego pracodawcy,
- członkowie rodziny zmarłego pracownika lub byłego pracownika uprawnieni do renty rodzinnej,
- osoby, które wykonują pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli z tego tytułu podlegają obowiązkowi ubezpieczenia społecznego.

Przepisów ustawy nie stosuje się do małżonka pracodawcy, a także jego krewnych i powinowatych.

A. ZE ŚRODKÓW FUNDUSZU - ZGODNIE Z ART. 12 USTAWY - PODLEGAJĄ NALEŻNOŚCI GŁÓWNE (BEZ ODSETEK) Z TYTUŁU:

1. wynagrodzenia za pracę,
2. wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy (zwolnienia od pracy), wynagrodzenia za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
3. wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby (płatnego ze środków pracodawcy, tj. zgodnie z Kodeksem Pracy za pierwsze 33 choroby w roku kalendarzowym, a dla osób, które ukończyły 50 lat - za pierwsze 14 dni choroby),
4. wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
5. dodatku wyrównawczego,

które podlegają zaspokojeniu:

- za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy

- albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy.
6. odprawy pieniężnej (przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)
 7. odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia, o którym mowa w art. 36¹ 1 Kodeksu Pracy,

które podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło:

- w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy
 - lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tym dniu.
8. ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, należnego za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, który podlega zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie
- nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy.

Innego rodzaju roszczeń Fundusz nie zaspokaja.

Wypłata świadczeń za każdy miesiąc wynagrodzenia, odprawy pieniężnej, odszkodowania lub z tytułu ekwiwalentu za urlop jest ograniczana do kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, od dnia jego ogłoszenia przez Prezesa GUS w „Monitorze Polskim”.

IV. JAKIE WARUNKI FORMALNE MUSI SPEŁNIAĆ WYKAZ / WNIOSEK O WYPŁATĘ ŚWIADCZEŃ?

Zgodnie z art. 15 ustawy, w okresie jednego miesiąca od daty niewypłacalności pracodawcy, pracodawca, syndyk, likwidator lub inna osoba sprawująca zarząd majątkiem pracodawcy sporządza i składa zbiorczy wykaz niezaspokojonych roszczeń pracowniczych, który obejmuje roszczenia z okresów poprzedzających datę niewypłacalności pracodawcy.

Jeżeli zaspokojeniu podlegają roszczenia z okresów następujących po dacie niewypłacalności pracodawcy, osoba sprawująca zarząd majątkiem pracodawcy sporządza i składa wykaz uzupełniający niezaspokojonych roszczeń pracowniczych niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy osób uprawnionych. Gdy osoba sprawująca zarząd majątkiem pracodawcy nie sporządziła zbiorczego wykazu i/lub wykazu uzupełniającego, wówczas zgodnie z art. 16 ustawy wypłata świadczeń pracowniczych może nastąpić na podstawie wniosku złożonego przez uprawnioną osobę do marszałka województwa właściwego ze względu na siedzibę niewypłacalnego pracodawcy (na adres Wojewódzkiego Urzędu Pracy).

Wniosek indywidualny składa się w formie pisemnej (na obowiązującym wzorze) w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach - nie wcześniej niż po upływie jednego miesiąca i dwóch tygodni od daty wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Do wniosku o wypłatę świadczeń pracowniczych należy dołączyć dowody uzasadniające skorzystanie przez wnioskodawcę ze świadczeń określonych w ustawie, tj. przykładowo:

1. informację o wystąpieniu niewypłacalności pracodawcy,
2. dokumenty potwierdzające zatrudnienie:
 - umowę o pracę a w przypadku jej rozwiązania również wypowiedzenie umowy o pracę,
 - świadectwo pracy - gdy ustał stosunek pracy (w przypadku jego braku: orzeczenie sądowe potwierdzające okres zatrudnienia),
3. dokumenty potwierdzające rodzaje i kwoty niezaspokojonych roszczeń:
 - aktualne zaświadczenie od pracodawcy o niewypłaconych świadczeniach,
 - a w przypadku prowadzenia postępowania sądowego: wyrok lub nakaz zapłaty z klauzulą wykonalności (z pozwem przeciwko pracodawcy, gdy zasądzono łączną kwotę roszczeń)

i postanowienie komornika o umorzeniu egzekucji z powodu jej bezskuteczności (jeśli takie postępowanie było prowadzone),

4. w przypadku, gdy wnioskodawcą jest członek rodziny zmarłego pracownika: dokumenty potwierdzające śmierć pracownika (akt zgonu) oraz uprawnienie wnioskodawcy do renty rodzinnej po zmarłym pracowniku (decyzję ZUS).

Dokumenty powinny być składane w oryginałach lub w postaci odpisu, jeżeli jego zgodność z oryginałem została poświadczona przez organ, który je wytworzył lub przez notariusza lub przez występującego w sprawie pełnomocnika strony będącego adwokatem albo radcą prawnym (wraz z pełnomocnictwem). Formularz wniosku wraz z załącznikiem jest dostępny do wydruku na stronie internetowej www.fgsp.gov.pl lub stronie urzędu www.wup.zgora.pl. Wniosek ten należy złożyć w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze.

Podmiot składający wykaz/wniosek oraz osoby uprawnione mają obowiązek zawiadomić marszałka województwa (Wojewódzki Urząd Pracy, do którego złożono wykaz/wniosek) o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na uprawnienie do otrzymania świadczeń ze środków Funduszu. Wnioski rozpatrywane są w kolejności zgłoszeń, a czas rozpatrywania uzależniony jest od kompletności danego wniosku.

W celu zasięgnięcia informacji na temat zasad realizacji wypłat świadczeń z tytułu niezaspokojonych przez niewypłacalnego pracodawcę roszczeń pracowniczych, należy kontaktować się telefonicznie z pracownikiem wydz. ds. FGŚP (tel. 68 456 77 08) lub osobiście w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze pod adresem 65-036 Zielona Góra ul. Wyspiańskiego 15 pokój nr 8.

Informacja dotycząca przyznania świadczeń oraz ich wysokości może być udzielona wyłącznie wnioskodawcy.

Załączniki

[prezentacja_FGSP_2016.ppt \(ppt, 0 KB\)](#)
[Informacja_FGSP_2016.doc \(doc, 0 KB\)](#)