Jakie roszczenia pracownicze, z jakiego okresu i w jakiej wysokości podlegają zaspokojeniu na podstawie ustawy i kto jest uprawniony do otrzymania świadczeń?

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Data publikacji: 03.03.2022 Data modyfikacji: 07.07.2022

Osobami uprawnionymi do otrzymania świadczeń są:

1. pracownicy niewypłacalnego pracodawcy,
2. byli pracownicy niewypłacalnego pracodawcy,
3. członkowie rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika, uprawnieni do renty rodzinnej,
4. 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 pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Zaspokojeniu 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,

   Roszczenia z pkt 1-5 podlegają zaspokojeniu:

   - za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy
   - albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy,
   - albo - w przypadku oddalenia przez sąd wniosku o ogłoszenie upadłości (dotyczy przesłanek niewypłacalności określonych w art. 3 ust. 1 pkt 3 i 4 ustawy) - za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po dacie wystąpienia niewypłacalności.

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. 36^1 1 Kodeksu Pracy,
8. ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, należnego za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy oraz za rok bezpośrednio go poprzedzający,

Roszczenia z pkt 6-8 podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie.

Wymienione należności główne podlegają także zaspokojeniu w przypadku, gdy uprawnienie do nich powstanie w dniu stanowiącym datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w dniu ustania stosunku pracy.

W przypadku wypłaty świadczeń z tytułu niewypłaconego:

- wynagrodzenia za pracę,
- wynagrodzenia za czas: niezawinionego przez pracownika przestoju, zwolnienia od wykonywania pracy oraz innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,
- wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
- dodatku wyrównawczego,

łączna kwota świadczeń za okres jednego miesiąca nie może przekraczać przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia zbiorczego wykazu lub wykazu uzupełniającego albo na dzień złożenia wniosku indywidualnego.

W przypadku wypłaty świadczenia z tytułu odprawy pieniężnej, odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia, kwota świadczenia nie może przekraczać kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa wyżej, lub jego wielokrotności, w przypadku, gdy roszczenie stanowi wielokrotność wynagrodzenia stanowiącego podstawę do jego ustalenia.

W przypadku wypłaty świadczenia z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy łączna kwota świadczenia nie może przekraczać kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa wyżej.

W przypadku ponownego zaistnienia niewypłacalności w odniesieniu do danego pracodawcy przepisy dotyczące zaspokajania roszczeń ze środków Funduszu nie mogą mieć powtórnie zastosowania do tych samych pracowników w zakresie takich samych roszczeń.