

Krótko o FGŚP

Autor: Artur Radziwski Data modyfikacji: 02.01.2018 Data publikacji: 09.06.2016

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest państwowym funduszem celowym, powołanym ustawą z dnia **29 grudnia 1993r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy** (Dz. U. z 1994r., nr 1, poz. 1 z późn. zm.). Do końca 2011r. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych posiadał osobowość prawną.

Z dniem 1 stycznia 2012r. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych stał się państwowym funduszem celowym w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2009r., nr 157, poz. 1240 z późn. zm.) w związku z utratą osobowości prawnej. Zadania ustawowe od 1 stycznia 2012r. realizuje Dysponent Funduszu – minister właściwy do spraw pracy, który przejął kompetencje Dyrektora Krajowego Biura Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz marszałkowie województw, którzy przejęli kompetencje kierowników Biur Terenowych FGŚP. Marszałkowie województw zadania ustawowe realizują przy pomocy wojewódzkich urzędów pracy.

Po wielu rozszerzających nowelizacjach ustawy z dnia 29 grudnia 1993r. o ochronie roszczeń pracowniczych (...), dostosowujących prawo krajowe do ustawodawstwa unijnego, sprzyjających stale zmieniającemu się zapotrzebowaniu zarówno pracodawców, jak i pracowników, uchwalona została **ustawa z dnia 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy** (Dz.U.2016.1256. j.t.), która zastąpiła ustawę z dnia 29 grudnia 1993r. o ochronie roszczeń pracowniczych (...).

Ustawa ta stwarza możliwość wypłaty ze środków Funduszu **bieżących** świadczeń pracowniczych, do których uprawnienie powstało od dnia 1 października 2006r., natomiast **ustawa z dnia 6 maja 2010r. o przywróceniu terminu do wypłaty świadczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** (Dz. U. nr 106, poz. 674), stwarza możliwość wypłaty z Funduszu tzw. **świadczeń zaległych**, do których uprawnienie powstało w okresie do 30 września 2006r. i świadczenia te nie mogły być zaspokojone z powodu niezłożenia wniosku do Funduszu, niespełnienia wymogów dotyczących okresów referencyjnych lub terminów, o których mowa w ustawie z dnia 29 grudnia 1993r. o ochronie roszczeń pracowniczych (...), w brzmieniu obowiązującym w okresie, za który roszczenia nie zostały zaspokojone.

Od dnia 5.09.2017 r. obowiązują nowe przepisy dotyczące zwiększonej ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wprowadzone **ustawą z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych** (Dz.U z 2017 r., poz. 1557).

Nowe rozwiązania mają zastosowanie do pracodawców, którzy popadli w niewypłacalność od dnia 5 września 2017 r. Natomiast w przypadku zaistnienia niewypłacalności pracodawcy, o której mowa w art. 3-6, art. 8 i art. 8a przed dniem wejścia ustawy, czyli do dnia 4 września 2017 r. stosuje się przepisy dotychczasowe (przed zmianą).

Przyjęte w ustawie rozwiązania mają na celu przede wszystkim rozszerzenie ustawowej ochrony roszczeń pracowników, którzy z powodu niewypłacalności pracodawcy zostali pozbawieni zatrudnienia i przysługujących im z tego tytułu świadczeń oraz przyspieszenie udzielania pomocy finansowej poprzez:

- rozszerzenie definicji pracownika, czyli objęcie ochroną członków rodziny pracodawcy (dotychczas wyłączonych z tej ochrony jako osoby, które mogły mieć wpływ na działalność osoby fizycznej prowadzącej własną firmę, m.in. małżonka pracodawcy, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione, rodzice, macocha, ojczyma, itp.),
- rozszerzenie katalogu wypłacanych świadczeń (wypłata ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nie tylko za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, ale także za rok bezpośrednio go poprzedzający; w sytuacji, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące po dacie niewypłacalności),

- wydłużenie okresów referencyjnych(okresów odniesienia) między rozwiązaniem stosunku pracy, a datą niewypłacalności pracodawcy z 9 do 12 miesięcy,
- stworzenie możliwości wypłaty świadczeń, w przypadku oddalenia przez sąd wniosku o ogłoszenie upadłości, także w sytuacji, gdy stosunek pracy ustał w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po dacie wystąpienia niewypłacalności pracodawcy,
- doprecyzowanie pojęcia faktycznego zaprzestania działalności, które stwarza możliwość wypłaty zaliczki na poczet niezaspokojonych przez pracodawcę roszczeń pracowniczych,
- wprowadzenie szeregu usprawnień (wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia obowiązuje na dzień złożenia wykazu lub wniosku (a nie na dzień wypłaty świadczeń, jak poprzednio),
- doprecyzowanie warunku, jaki musi wystąpić, aby mogła nastąpić wypłata składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawcy na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych -tylko w przypadku wypłaty z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń pracowniczych,
- doprecyzowanie dopuszczalności wypłaty świadczeń w przypadku wystąpienia ponownej niewypłacalności tego samego pracodawcy (np. ponowne zatrudnienie pracownika) i takich samych świadczeń – poprzez wskazanie, że takie same świadczenia mogą być wypłacone tylko raz,
- wskazanie 30 - dniowego terminu do wniesienia odwołania do sądu właściwego w sprawach z zakresu prawa pracy, w przypadku odmowy wypłaty świadczeń lub zaliczki,
- wprowadzenie zmiany w ustawie z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2016.623 j.t.),polegającej na zwolnieniu Funduszu z ponoszenia opłaty stosunkowej w sprawach z zakresu prawa pracy, dotyczących dochodzenia zwrotu należności powstałych z realizacji przepisów z zakresu ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, gdy wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 tys. zł, co pozwoli na przeznaczenie większej kwoty na wypłatę świadczeń.

Fundusz odgrywa, więc znaczącą rolę w systemie ochrony praw pracowniczych.

Oprócz świadczeń wypłacanych w związku z niewypłacalnością pracodawcy, ze środków Funduszu mogą być wypłacane inne świadczenia określone w odrębnych ustawach tj.:

- **ustawie z dnia 16 września 2011r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi** w zakresie udzielania pożyczek na wynagrodzenia dla pracowników pracodawców, którzy na skutek powodzi przejściowo zaprzestali prowadzenia działalności gospodarczej lub istotnie ograniczyli jej prowadzenie.
- **ustawie z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy**, w zakresie bezzwrotnych dopłat do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych u pracodawców, u których przejściowo pogorszyły się warunki prowadzenia działalności gospodarczej.

Wypłaty świadczeń na podstawie tych ustaw uruchamiane są tylko w określonych sytuacjach tj. w przypadku wystąpienia odpowiednio klęski żywiołowej lub spowolnienia gospodarczego.