

W odpowiedzi na Pana pismo z dnia 19 maja 2021 r. nr ZOZ-XII-5(6)/21, dot. uzgodnienia projektu zarządzenia Prezesa IPN w sprawie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwanego dalej „projektem”, przesyłam następujące stanowisko:

1. Odnosząc się do uwagi o niezgodność § 12 ust. 1 projektu z art. 9 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), zwanego dalej „kodeksem pracy”, z powodu mniej korzystnego rozwiązania dla pracowników wynikającego z omawianego przepisu w odniesieniu do art. 3 ust. 5 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. z 2021 r. poz. 746), zwanej dalej „ustawą o zfsś”, informuję że w myśl art. 3 ust. 3 ustawy o zfsś pracodawca zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty może tworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych do wysokości i na zasadach określonych w art. 5 tej ustawy lub może wypłacać świadczenie urlopowe, o którym mowa w ust. 4-6 ustawy. Przywołany przepis odsyła m.in. do jednostki redakcyjnej, na którą powołuje się Pan przewodniczący stanowiącej, że świadczenie urlopowe wypłaca pracodawca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Mając na uwadze, iż w IPN zatrudnionych jest więcej niż 50 pracowników należy skonstatować, że omawiany przepis art. 3 ust. 3 ustawy o zfsś nie będzie miał w IPN zastosowania. W praktyce oznaczana to, że w tym zakresie IPN ma dowolność kształtowania przepisów regulaminowych, uwzględniając jednocześnie inne przepisy prawa powszechnie obowiązującego, racjonalność gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, zdolność wypłaty świadczeń oraz dobro pracownika.
2. Celem nadrzędnym, który przyświecał pracodawcy podczas prac nad przedmiotowym projektem była poprawa sytuacji pracowniczej w zakresie korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Efektem tych prac jest regulamin zfsś zupełnie zmieniający politykę pracodawcy w zakresie potwierdzania sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników (oświadczenie zamiast wielu dokumentów), dostosowujący rodzaj i wysokość świadczeń do oczekiwań pracowników z tym związanych (pożyczka remontowa, świadczenie świąteczne), upraszczający i przyspieszający wypłatę świadczeń z funduszu (zmieniono układ regulacji, spadła liczba stron, pominięto skomplikowane procedury) oraz rozszerzający zakres świadczeń (pożyczka remontowa na remont mieszkania wynajmowanego). Celem pracodawcy było również rozwiązanie narastającego w IPN

problemu niewykonywania dyspozycji zawartej w art. 162 kodeksu pracy. W myśl przywołanego przepisu na wniosek pracownika urlop pracownika, do którego nabył on prawo w danym roku kalendarzowym może być podzielony na części, z tym, że co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Panie przewodniczący w swoim piśmie z dnia 19 maja 2021 r. pisze Pan, że limit 14 dni urlopowych uprawniający do nabycia, zgodnie z § 12 ust. 1 projektu, jest mniej korzystny dla pracowników i oczywiście ten argument jest niepodważalny. Na rozwiązanie to należy jednak spojrzeć całościowo poprzez cel jaki ma ono realizować, a celem zasadniczym tego przepisu jest realizacja uprawnienia pracowniczego rangi ustawowej zawartego w art. 162 kodeksu pracy. Prawo pracy, ustanawiając zasadę nieprzerwanego, płatnego, corocznego urlopu wypoczynkowego, realizuje jedną z podstawowych zasad prawa pracy, gwarantującą pracownikowi prawo do odpoczynku. Już art. 66 ust. 2 Konstytucji stanowi, że pracownik ma prawo m.in. do określonych w ustawie corocznych płatnych urlopów. Zasada ta to jeden z przejawów urzeczywistnienia funkcji ochronnej prawa pracy w sferze dbałości o zdrowie i życie pracowników. Jak stwierdza *K. Jaśkowski*, celem urlopu jest wypoczynek pracownika, czyli ochrona jego zdrowia.¹ Art. 162 kodeksu pracy daje pracownikowi prawo do wykorzystania urlopu w sposób, zgodnie z którym przynajmniej jedna jego część zapewni pracownikowi w sposób nieprzerwany 14 dni kalendarzowych wypoczynku. Jak stwierdza *K. Jaśkowski*, przepis ten wprowadza wyjątek od art. 152 kodeksu pracy, w myśl którego urlop powinien być nieprzerwany. Jedna część urlopu musi obejmować nieprzerwanie co najmniej 14 dni, łącznie z niedzielami, świętami i innymi dniami wolnymi od pracy². Jak stwierdza *A. Wypych-Żywicka*, art. 162 kodeksu nie precyzuje jednak, która ma to być część wypoczynku – pierwsza czy kolejna. W konsekwencji pracownik obowiązany jest wykorzystać w co najmniej jednej części wypoczynku nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Dla pracodawcy granica 14 dni kalendarzowych jednej części wypoczynku pracownika stanowi dolną granicę, poniżej której nie może zejść przy udzielaniu pracownikowi na jego wniosek części urlopu wypoczynkowego. Dokonując analizy uprawnienia pracownika, sformułowanego w art. 162 kodeksu pracy, a wyrażającego prawo do nieprzerwanego 14-dniowego okresu wypoczynku, stwierdzić należy, iż przepis powyższy w obecnym stanie prawnym jest adresowany do pracodawców, zobowiązując ich do właściwego udzielania pracownikom

¹ *K. Jaśkowski, E. Maniewska*, Komentarz aktualizowany do ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Lex/el., 2015, komentarz do art. 152.

² *K. Jaśkowski, E. Maniewska*, Komentarz aktualizowany..., komentarz do art. 162.

urlopu wypoczynkowego. Należy skonkludować, że projektowana regulacja § 12 ust. projektu nie stoi w sprzeczności z przepisami prawa, a jej proponowana redakcja ma wspomóc realizację obowiązku pracodawcy udzielenia pracownikowi jednego co najmniej 14 dniowego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym. W związku z powyższym proszę Pana przewodniczącego o przychylenie się Komisji Zakładowej, do pozostawienia § 12 ust. 1 projektu w zaproponowanym przeze mnie brzmieniu.

3. Jedną z kluczowych cech omawianej regulacji była jej retroaktywność. Art. 5 ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1461) stanowi, że aktowi normatywnemu można nadać wsteczną moc, jeżeli zasady demokratycznego państwa prawnego nie stoją temu na przeszkodzie. Przedłużające się negocjacje projektu, a co za tym idzie oczekiwania pracowników do wypłaty świadczeń z funduszu (zbliżający się okres wakacyjny), spowodowały, że zdecydowałam się na rozpoczęcie realizacji wniosków o przyznanie świadczeń na dotychczasowych zasadach.³ Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że nie jest już możliwe nadanie mocy wstecznej projektowanej regulacji, ponieważ osoby których wnioski są realizowane otrzymają świadczenia na podstawie przepisów obowiązujących, czyli mniej korzystnych w stosunku do aktualnie procedowanych. Prowadziłoby to również do nieuzasadnionego zróżnicowania sytuacji pracowników, których wnioski zostały już rozpatrzone w stosunku do pracowników, których wnioski czekają na rozpatrzenie. Nadanie mocy wstecznej projektowi byłoby jedynie fikcją stojącą w sprzeczności z wywodzącą się z zasady demokratycznego państwa prawnego – zasady pewności prawa. Stąd też w przypadku chęci uzgodnienia przez Pana przewodniczącego analizowanego projektu należy mieć na uwadze, że odpowiedniej modyfikacji będą musiały być poddane przepisy stanowiące o jego retroaktywności.

³ Zarządzenie nr 14/19 Prezesa Instytutu Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu z dnia 27 marca 2019 r. w sprawie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i gospodarowania jego środkami, zmienione zarządzeniem nr 61/19 z dnia 23 października 2019 r., zarządzeniem nr 34/20 z dnia 15 lipca 2020 r. i zarządzeniem nr 48/20 z dnia 3 listopada 2020 r.