



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Katarzyna Łażewska-Hrycko

Warszawa, 2022-02-07



UNP:GIP-22-08606

GIP-GPP.021.6.2022.2

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KRS

dz. DS. 175.93, 2022

Data wpływu 09.02.2022

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

odpowiadając na pismo z dnia 11 stycznia 2022 r. (SPS-WP.020.3.4.2022) w sprawie przedstawienia opinii do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (druk nr 1913), uprzejmie przedstawiam uwagi do projektu w zakresie dotyczącym prawa pracy:

Projekt ustawy w art. 1 pkt 5 przewiduje możliwość przeniesienia na wolne stanowisko pracy w Agencji pracownika urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw rozwoju wsi, w tym będącego członkiem korpusu służby cywilnej w rozumieniu art. 3 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1233, 2447 i 2448), w drodze porozumienia pracodawców, za zgodą tego pracownika (dodawany w art. 12 ust. 1c). Zgodnie z dodawanym w art. 12 ust. 1d w przypadku przeniesienia, o którym mowa w ust. 1c, z pracownikiem nawiązuje się stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony.

Na gruncie projektowanej regulacji rodzą się wskazane poniżej wątpliwości, których nie wyjaśnia także uzasadnienie tej zmiany, będące wyłącznie powtórzeniem ust. 1c.

Należy zaznaczyć, że ustawa o służbie cywilnej określa warunki, w jakich dochodzi do przeniesienia urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko, przeniesienia urzędnika służby cywilnej do innego urzędu, przeniesienia członka korpusu służby cywilnej do innego urzędu. Z kolei art. 65 ww. ustawy dopuszcza możliwość przeniesienia urzędnika

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU
L. dz. SPS-WP.020.3.4.2022
Data wpływu 9.02.2022

służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej poza korpus służby cywilnej, co następuje na podstawie odrębnych przepisów.

Projektowana regulacja nie precyzuje, czy przeniesienie powoduje definitywne rozwiązanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy, bez gwarancji powrotu, a więc czy ma charakter trwały, czy przejściowy. Ponadto ust. 1d stanowi, że w przypadku przeniesienia z pracownikiem nawiązuje się stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony lub na czas określony. Konstrukcja przepisu („nawiązuje się”) wskazuje na nawiązanie stosunku z mocy prawa – jednak dopuszcza w tym zakresie dowolność co do wyboru rodzaju umowy. Powstaje pytanie, w jakiej sytuacji dochodzi do nawiązania umowy na czas nieokreślony, a w jakiej na czas określony?

Dodatkowo ustawa, przewidując możliwość przeniesienia na wolne stanowisko pracy w Agencji członka korpusu służby cywilnej, nie odnosi się do kwestii przekazania akt osobowych do Agencji. Należy zaznaczyć, że ustawa o służbie cywilnej w art. 75 określa zasady przekazania akt osobowych wraz z pozostałą dokumentacją w sprawach związanych ze stosunkiem pracy do urzędu, w którym urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej ma być zatrudniony. Ten przepis nie dotyczy więc przeniesienia urzędnika służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej poza korpus służby cywilnej.

Z kolei przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy (§ 7 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej; Dz. U. poz. 2369) stanowią o obowiązku przekazania dokumentacji pracowniczej nowemu pracodawcy jedynie w przypadku, o którym mowa w art. 23¹ Kodeksu pracy albo w odrębnych przepisach przewidujących następstwo prawne nowego pracodawcy w stosunkach pracy nawiązanych przez dotychczasowego pracodawcę.

Powyższe kwestie, zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, wymagają wyraźnego rozstrzygnięcia w projekcie ustawy.

Z poważaniem,

Katarzyna Łażewska-Hrycko
Główny Inspektor Pracy
/-podpisano elektronicznie/