

Warszawa, 30 listopada 2017 r.

DSC.WAP.17.101.2017.AKO

Pani
Agnieszka Kaniecka
aga764@wp.pl

Szanowne Pani,

w odpowiedzi na Pani e-mail¹ dotyczący przenoszenia członków korpusu służby cywilnej poza korpus w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy² przedstawiam następujące wyjaśnienia.

Zastosowanie art. 23¹ Kp do stosunków pracy członków korpusu służby cywilnej powinno zostać rozważone z uwzględnieniem wynikającego z art. 5 Kp zastrzeżenia pierwszeństwa regulacji szczególnej tylko do jej granic. Zgodnie bowiem z tym przepisem, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kp stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Ustawa o służbie cywilnej³ jako pragmatyka służbowa reguluje status pracowniczy członków korpusu służby cywilnej. Jednakże art. 9 ust. 1 uosc zawiera odesłanie do Kp i innych przepisów prawa pracy w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w uosc.

Przepisy art. 23¹ Kp określają skutki prawne związane z przejściem zakładu pracy (lub jego części) na innego pracodawcę. Przejęcie pracowników w tym trybie następuje automatycznie, z mocy prawa i nie jest uzależnione od woli stron, ale od zaistnienia określonego zdarzenia. W wyniku zmiany organizacyjnej majątek, zadania i pracownicy danej jednostki przechodzą do innego pracodawcy. W takiej sytuacji nowy pracodawca staje się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Zasadniczym celem tego przepisu jest ochrona trwałości stosunku pracy przejętych w ten sposób pracowników.

¹ z dnia 17 października 2017 r.

² ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.), dalej: Kp

³ ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2017 r. poz. 1889), dalej: uosc

Pracownik służby cywilnej może w takim przypadku – w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę – bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika takie same skutki, jak w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Sytuacja ta nie dotyczy jednak osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę, np. **urzędników służby cywilnej**. Pracodawca, który przejął zakład pracy ma obowiązek (z dniem przejścia zakładu) zaproponować urzędnikom służby cywilnej nowe warunki pracy i płacy oraz wskazać termin, do którego urzędnicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. Termin ten nie może być krótszy niż 7 dni. W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się. W tym przypadku okres wypowiedzenia liczy się od dnia:

- w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków,
- lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie.

Przed wejściem w życie przepisów dotyczących zmian organizacyjnych, które skutkują utratą statusu członka korpusu służby cywilnej możliwe jest zastosowanie przepisów rozdz. 5 uosc, regulujących kwestie przeniesień w ramach korpusu:

- przez Szefa Służby Cywilnej (art. 66 uosc),
- z inicjatywy zainteresowanych dyrektorów generalnych urzędów,
- z inicjatywy samego członka korpusu służby cywilnej (art. 64 uosc).

Po wejściu w życie przepisów dotyczących zmian organizacyjnych, pracownicy i urzędnicy służby cywilnej utracą swój status i zastosowanie tych przepisów nie będzie możliwe.

W związku z toczącymi się pracami legislacyjnymi nad projektem ustawy o zmianie ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (druk nr 1964) nie jest możliwe przesądzenie ostatecznego brzmienia poszczególnych przepisów ustawy, a tym samym dokonywanie ich interpretacji.

2
Zastępca Dyrektora
Departamentu Służby Cywilnej
Michał Grodzyski