



Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi

Warszawa, 19 września 2025 r.
Znak sprawy: DIW.do.058.3.2025

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu RP

Dotyczy: odpowiedzi na interpelację nr 12075

Szanowny Panie Marszałku,

w związku z przekazaniem interpelacji nr 12075 w sprawie ograniczania prawa do wyrażania opinii i zniechęcania środowisk rolniczych do aktywności obywatelskiej oraz zwalniania pracowników za udział w debacie publicznej na temat przyszłości polskiego rolnictwa, w kontekście zwolnienia pracownika Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w związku z jego działalnością społeczną i związkową uprzejmie przedstawiam następujące wyjaśnienia.

Umowa o pracę z pracownikiem Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Olsztynie została rozwiązana w trybie art. 30 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) – przez oświadczenie jednej ze stron (pracodawca) z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, jak poinformował mnie dyrektor jednostki, była utrata zaufania do pracownika. W dniu 5 sierpnia 2025 r. pracownik udostępnił bowiem na swoim portalu społecznościowym Facebook post, który w ocenie dyrektora jednostki godzi i podważa autorytet instytucji nadzorującej WMODR. Post, zatytułowany „Upadek Polskiego Rolnictwa”, do którego dołączono zdjęcie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Przewodniczącej Komisji Europejskiej z dopiskiem: „Zniszczą nasze rolnictwo” trudno uznać za rzeczową debatę ekspercką. Wizerunek w przestrzeni publicznej oraz w mediach społecznościowych wpływa na postrzeganie instytucji będącej państwową osobą prawną jaką jest WMODR. Osoba zatrudniona na stanowisku doradcy, będąca pracownikiem WMODR reprezentuje jednostkę doradztwa rolniczego na zewnątrz, a jego postawa

ma wpływ na postrzeganie zakładu pracy. Pracownik ośrodka doradztwa rolniczego powinien w swoich publicznych prezentacjach kierować się racjonalnym osądem sytuacji, w której się znajduje, znajomością i umiejętnością doboru odpowiednich środków wypowiedzi oraz mieć na uwadze, że jego publiczne wypowiedzi nie powinny podważać zaufania do zakładu pracy ani godzić w jego wizerunek.

I w tym określonym zdarzeniu, Warmińsko-Mazurski ODR, realizujący zadania wynikające z przepisów ustawy z dnia 22 października 2004 r. o jednostkach doradztwa rolniczego (Dz. U. z 2024 r. poz. 76) i działający jako zakład pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, ma prawo być w ocenie zaistniałej sytuacji samodzielny. Dyrektor ośrodka doradztwa rolniczego zarządzający zakładem pracy posiada w związku z tym stosowne uprawnienia, z których może korzystać i ponosi odpowiedzialność za ich stosowanie. Jednym z nich jest właśnie występowanie jako pracodawca w rozumieniu przepisów prawa pracy i wynikająca z tego zdolność wyrażania przez dyrektora jednostki oświadczeń woli odnośnie spraw dotyczących pracownika w ramach jego zatrudnienia w ośrodku.

Decyzja dyrektora jednostki o rozwiązaniu stosunku pracy była związana z konkretnym zachowaniem pracownika w przestrzeni publicznej, a nie z jego funkcją związkową i działalnością związkową czy społeczną. Wypowiedzi doradcy rolniczego, nacechowane negatywnie wobec polityki rolnej Państwa mogą bowiem powodować utrudnienia w wykonywaniu obowiązków doradczych i podważać jego neutralność oraz budzić wątpliwości co do jego bezstronności, gdyż jego wypowiedzi mogą być utożsamiane z instytucją w której jest zatrudniony. Przyczyny podane przez pracodawcę, tj. WMODR, w wypowiedzeniu są zatem rzeczywiste, konkretne i mojej ocenie zasadne, a wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania.

Strony stosunku pracy, mogą w przypadkach pojawiających się między nimi sporów albo w sytuacji wystąpienia mobbingu lub dyskryminacji dochodzić swoich praw przed sądami pracy. Oznacza to, iż każda ze stron stosunku pracy może domagać się od drugiej strony spełnienia należnego jej jakiegoś świadczenia czy uregulowania spraw wynikających ze stosunku pracy. Jeżeli pracownik uważa, że został zwolniony bezprawnie lub w związku z działalnością związkową, ma możliwość odwołania się do sądu pracy, który oceni zasadność rozwiązania stosunku pracy.

Warto w tym miejscu jeszcze podkreślić, że zgodnie z przepisem art. 15 ust. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2021/2115 z dnia 2 grudnia 2021 r. ustanawiającego przepisy dotyczące wsparcia planów strategicznych sporządzanych przez państwa członkowskie w ramach wspólnej polityki rolnej (planów

strategicznych WPR) i finansowanych z Europejskiego Funduszu Rolniczego Gwarancji (EFRG) i z Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) oraz uchylającego rozporządzenia (UE) nr 1305/2013 i (UE) nr 1307/2013 (Dz. Urz. UE. L. 2021.435.1, z późn. zm.), „Państwa członkowskie zapewniają, aby udzielane doradztwo było bezstronne oraz aby doradcy świadczący usługi doradcze byli odpowiednio wykwalifikowani i stosownie przeszkoleni i nie pozostawali w konflikcie interesów”. Doradca rolniczy powinien zatem z należytą starannością wypełniać obowiązki wynikające z obowiązujących go przepisów prawa, bo wynika to ze zwykłej dbałości o społeczny wizerunek jego wiarygodności i budowania zaufania do swojej profesji i instytucji w której jest zatrudniony. Doradca rolniczy jest specjalistą w danej dziedzinie, i w tym przypadku prezentując swoje stanowisko, udzielając porad, występuje jako ekspert, a w ramach wykonywanych czynności musi je realizować mając na względzie zasadę bezstronności i nie pozostawania w konflikcie interesów.

Pracownicy jednostek doradztwa rolniczego mają swobodną możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych oraz prawo do ich tworzenia w celu reprezentowania ich zbiorowych i indywidualnych praw i interesów. Prawo to nie jest w żaden sposób ograniczane. Co więcej, wstąpienie do związku zawodowego oraz aktywny udział w jego działaniach, nie skutkuje negatywnymi konsekwencjami w zakładzie pracy. Z drugiej strony jednak, i biorąc pod uwagę ten jednostkowy przypadek będący przedmiotem interpelacji, warto w tym miejscu podkreślić, że pracownik zakładu pracy – członek związku zawodowego powinien szczególnie mieć na uwadze, że jego publiczne zachowanie może być ocenione jako sprzeczne z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy w rozumieniu przepisu art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi

Adam Nowak

Podsekretarz Stanu

/podpisano elektronicznie/

Do wiadomości:

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów