



Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi

Warszawa, 23 września 2026 r.
Znak sprawy: DTS.wib.058.1.2026

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu RP

Dotyczy: interpelacji nr 19480

Szanowny Panie Marszałku,

w związku z interpelacją Pana posła Krzysztofa Cieciorzy z dnia 1 września 2026 r., nr 19480, dotyczącą licznych przypadków zatrudniania w Instytucie Uprawy, Nawożenia i Gleboznawstwa – Państwowego Instytutu Badawczego (dalej: IUNG-PIB) osób pozostających ze sobą w relacjach rodzinnych, a także zważywszy na wątpliwości dotyczące przejrzystości rekrutacji, udziału członków rodzin w tych samych projektach badawczych oraz związanych z tym dodatkowych wynagrodzeń, przedkładam odpowiedzi na pytania zawarte w ww. interpelacji:

Ad. 1. Czy Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi (dalej: MRiRW) zweryfikowało wskazane przypadki pod kątem prawidłowości procedur rekrutacyjnych, konfliktu interesów oraz zależności służbowych pomiędzy osobami spokrewnionymi?

W toku kontroli IUNG-PIB przeprowadzonej w 2024 r. na podstawie art. 35 i 36 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. z 2026 r., poz. 741) badaniem objęto m.in. zagadnienia dotyczące polityki kadrowej IUNG-PIB. W toku kontroli ustalono, że w IUNG-PIB zostały wprowadzone i funkcjonują regulacje wewnętrzne w zakresie zatrudniania pracowników naukowych, co oceniono jako właściwe. W regulacjach określono kryteria dla kandydatów ubiegających się o zatrudnienie na poszczególne stanowiska naukowe oraz warunki i okresy zatrudnienia. Badaniem objęto również wybrane postępowania konkursowe na stanowiska adiunkta. Na podstawie

wybranej do kontroli dokumentacji nie sformułowano zastrzeżeń ani uwag do przeprowadzonych konkursów, prowadzonych w oparciu o obowiązujące w Instytucie regulacje wewnętrzne.

Z dokumentacji pokontrolnej nie wynika natomiast, aby odrębnej weryfikacji poddano wskazane w interpelacji przypadki pod kątem powiązań rodzinnych, konfliktu interesów lub zależności służbowych pomiędzy osobami spokrewnionymi.

Ad. 2. W jakim trybie zatrudniono wskazane osoby i czy ich rekrutacje miały charakter otwarty i konkurencyjny?

Wobec tego, iż zapytanie obejmuje 24 osoby, które były zatrudniane na różnych stanowiskach i w różnym okresie, poniżej sporządzono zestawienie tabelaryczne stanowiące odpowiedź na powyższe pytanie. Instytut wskazuje, iż na przestrzeni lat zmieniały się przepisy prawne oraz regulacje wewnętrzne Instytutu dotyczące zatrudniania pracowników, w tym pracowników naukowych i badawczo-technicznych. W latach 80-tych procedury rekrutacyjne, w ich dzisiejszym rozumieniu praktycznie nie istniały. Kodeks Pracy, od czasu jego uchwalenia był wielokrotnie zmieniany, aby dostosować proces rekrutacji i nawiązywania stosunku pracy do standardów rynkowych, unijnych oraz technologicznych. Obecnie, w przypadku pracowników naukowych rekrutacja z mocy prawa musi mieć charakter otwarty i konkurencyjny, dlatego ich zatrudnienie obowiązkowo poprzedza się konkursem. W przypadku osób zatrudnianych na stanowiskach badawczo-technicznych, inżyniersko-technicznych czy administracyjno-ekonomicznych, przepisy ogólne nie nakładają bezwzględnego obowiązku organizowania otwartych konkursów w trybie ustawowym. Rekrutacja ta odbywa się na standardowych zasadach wynikających z Kodeksu pracy, a o przyjęciu do pracy decydują posiadane umiejętności, doświadczenie oraz wiedza dopasowane do wymagań na danym stanowisku. Wszystkie osoby wskazane w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszej odpowiedzi, zostały zatrudnione w IUNG-PIB zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi IUNG-PIB, a które znajdowały zastosowania w dacie nawiązaniu stosunku pracy. Po nawiązaniu stosunku pracy część z osób wskazanych w ww. tabeli awansowała na wyższe stanowiska, co również odbywało się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi Instytutu. Na marginesie wskazać należy, że większość związków małżeńskich osób wymienionych w interpelacji nr 19480 zastała zawarta po zawarciu umowy i pracę z IUNG-PIB.

Ad. 3. Czy osoby pozostające ze sobą w relacjach rodzinnych uczestniczą wspólnie w projektach badawczych i pobierają z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenia? Jeśli tak, na jakich zasadach są do tych projektów kwalifikowane?

W IUNG-PIB podstawą do tworzenia zespołów realizujących projekty badawcze są przede wszystkim kompetencje merytoryczne, doświadczenie naukowe i zawodowe poszczególnych osób oraz ich przydatność do realizacji konkretnych zadań przewidzianych w projekcie. Na etapie przygotowywania wniosków projektowych, w ramach których imiennie wskazywane są osoby planowane do zaangażowania w realizację projektu, Dział Wspomagania Badań (jednostka organizacyjna IUNG-PIB odpowiedzialna na obsługę procesu przygotowania i realizacji projektów i grantów) weryfikuje możliwość ich zaangażowania, w szczególności ewentualnej podległości służbowej pod kątem relacji rodzinnych.

Zakaz bezpośredniej podległości rodzinnej reguluje § 16 Regulaminu Organizacyjnego, zgodnie z którym „w Instytucie nie może istnieć stosunek bezpośredniej podległości służbowej między małżonkami oraz osobami pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli”. Oznacza to, że regulacje IUNG-PIB nie wprowadzają całkowitego zakazu wspólnej realizacji projektów badawczych przez osoby spokrewnione, lecz wprowadzają konkretny zakaz ich bezpośredniej podległości służbowej na linii kierownik projektu badawczego i bezpośredni wykonawca. W tym zakresie istnieje ugruntowana praktyka braku akceptacji przez Dyrektora IUNG-PIB dla powierzenia realizacji projektów badawczych dla zespołu, w którym występują wskazane powyżej wyłączenia.

W IUNG-PIB występują sytuacje, w których osoby pozostające ze sobą w relacjach rodzinnych uczestniczą w realizacji tego samego projektu badawczego. Sam fakt pozostawania w relacji rodzinnej nie stanowi bowiem kryterium wykluczającego możliwość udziału w projekcie, jeżeli udział każdej z tych osób jest merytorycznie uzasadniony zakresem projektu, posiadanymi przez nią kwalifikacjami i doświadczeniem oraz powierzonymi jej zadaniami, przy zastrzeżeniu, że nie występuje pomiędzy nimi stosunek podległości służbowej.

Jednocześnie w IUNG-PIB nie występują sytuacje, w których pomiędzy osobami pozostającymi w relacji rodzinnej określonej w § 16 Regulaminu Organizacyjnego występowałaby bezpośrednia podległość służbowa w ramach realizacji projektu,

polegająca w szczególności na tym, że jedna z osób pełni funkcję kierownika projektu, natomiast jej małżonek lub inny członek rodziny jest członkiem zespołu projektowego pozostającym w bezpośredniej podległości tej osoby. Oznacza to, że ewentualny udział osób spokrewnionych lub spowinowaconych w tym samym projekcie nie wiąże się z powierzeniem jednej z nich bezpośrednich uprawnień przełożonego wobec drugiej osoby. Organizacja realizacji projektów zapewnia rozdzielanie bezpośredniej podległości służbowej pomiędzy członkami rodziny, tak aby relacja rodzinna nie wpływała na decyzje dotyczące zaangażowania, zakresu obowiązków, oceny pracy ani wynagrodzenia. Okoliczności te są każdorazowo weryfikowane przez Dział Wspomagania Badań na etapie kompletowania zespołu realizującego projekt.

Również wypłata dodatkowego wynagrodzenia za udział w projekcie jest związana wyłącznie z faktycznym wykonywaniem zadań projektowych i odbywa się na zasadach określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Brak bezpośredniej podległości służbowej oraz rozdzielanie kompetencji decyzyjnych w tym zakresie stanowią wystarczające i należyte zabezpieczenie przed możliwością wykorzystywania relacji rodzinnych przy podejmowaniu decyzji dotyczących zaangażowania w projekt oraz przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia.

Ad. 4. Czy w IUNG-PIB obowiązują procedury przeciwdziałające nepotyzmowi i konfliktom interesów?

IUNG-PIB wdrożył mechanizmy ograniczające ryzyko nepotyzmu i konfliktu interesów. W IUNG-PIB obowiązują wewnętrzne regulacje zapewniające zgodność podejmowanych decyzji z zasadami: bezstronności, równego traktowania, prawidłowego zarządzania oraz unikania konfliktów interesów. W działalności IUNG-PIB mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. z 2026 r. poz. 741) oraz przepisy ustawy z dnia 19 czerwca 2026 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2026 r., poz. 1046), w tym zasada równego traktowania pracowników w zakresie zatrudnienia, warunków pracy i awansowania. Powyższe regulacje znajdują zastosowanie w przypadku decyzji, w których występują relacje rodzinne lub osobiste pomiędzy osobami, których te decyzje dotyczą. W IUNG-PIB obowiązują regulacje i mechanizmy organizacyjne służące ograniczaniu ryzyka nepotyzmu, nierównego traktowania i konfliktów interesów. Obejmują one w szczególności:

- 1) zakaz bezpośredniej podległości służbowej pomiędzy osobami pozostającymi w określonych relacjach rodzinnych,
- 2) zasady konkursowego zatrudniania (wynikające ze Statutu IUNG-PIB),
- 3) zasady OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment),
- 4) Politykę Równych Szans,
- 5) Procedurę Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji,
- 6) Kodeks Etyki,
- 7) funkcjonowanie stałej Komisji Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej.

Zakaz bezpośredniej podległości rodzinnej reguluje § 16 Regulaminu Organizacyjnego, zgodnie z którym „w IUNG-PIB nie może istnieć stosunek bezpośredniej podległości służbowej między małżonkami oraz osobami pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli”. Oznacza to, że regulacje IUNG-PIB nie wprowadzają całkowitego zakazu zatrudniania osób spokrewnionych, lecz wprowadzają konkretny zakaz ich bezpośredniej podległości służbowej.

Dyrektor IUMG-PIB Zarządzeniem nr 020-11/2021 wprowadził do stosowania Kodeks Etyki pracowników IUNG-PIB. Zarządzenie zostało wydane w celu zapewnienia adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej. Pracownicy są zobowiązani do zapoznania się z Kodeksem i jego stosowania, a oświadczenie o zapoznaniu się z nim jest dołączane do akt osobowych. Najważniejsze zapisy w zakresie przeciwdziałania nepotyzmowi i konfliktom interesów zawarte w dokumencie:

- 1) § 3 ust. 2 wskazuje nepotyzm jako zjawisko, któremu Kodeks ma przeciwdziałać;
- 2) § 4 ust. 3 wymienia jako podstawowe zasady postępowania pracowników m.in. niedyskryminowanie, zakaz nadużywania uprawnień, bezstronność i niezależność, obiektywizm, uczciwość oraz jawność;
- 3) § 8 zakazuje faworyzowania, wyklucza wpływ interesu rodzinnego na postępowanie pracownika, zakazuje udziału w decyzji, w której pracownik lub jego bliski członek rodziny ma interes finansowy, przewiduje wyłączenie z postępowania w przypadku konfliktu interesów;
- 4) § 9 nakazuje opierać decyzje na istotnych czynnikach i obiektywnych ustaleniach;
- 5) § 10 stanowi, że pracownik powinien być bezinteresowny i bezstronny oraz nie przyjmować korzyści materialnych ani osobistych od osób zaangażowanych w prowadzenie sprawy;

- 6) § 17 stanowi, że naruszenie postanowień Kodeksu może skutkować odpowiedzialnością porządkową i dyscyplinarną. Przewidziano również obowiązek reagowania na przejawy zachowania nieetycznego, a w przypadku naruszenia Kodeksu bezpośredni przełożony przeprowadza rozmowę wyjaśniającą i sporządza z niej notatkę.

Obowiązujący Plan Równości Płci IUNG-PIB wyraźnie wskazuje na wdrożenie zasad *Open, Transparent and Merit-based Recruitment*, a także procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, Polityki Równych Szans oraz regulaminu konkursów na stanowiska naukowe.

Zarządzeniem nr 020-19/2022 z 26 kwietnia 2022 r. powołano stałą Komisję Antydyskryminacyjną i Antymobbingową. Zarządzenie wskazuje, że Komisja funkcjonuje na zasadach określonych w Procedurze Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji wraz z Polityką Równych Szans.

Ad. 5. Czy ministerstwo przeprowadzi lub zleci kontrolę polityki kadrowej IUNG-PIB, w tym sposobu zatrudniania pracowników oraz przydzielania środków w projektach badawczych?

Obecnie nie planuje się przeprowadzenia odrębnej kontroli doraźnej IUNG-PIB w tym zakresie. Zgodnie z art. 36 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. z 2026 r., poz. 741) minister nadzorujący przeprowadza kontrolę instytutu nie rzadziej niż raz na 3 lata. Kolejna okresowa kontrola IUNG-PIB planowana jest na I kwartał 2027 r.

Kontrola będzie obejmowała wybrane zagadnienia funkcjonowania Instytutu, z uwzględnieniem działalności finansowej, organizacji i jakości pracy oraz jakości zarządzania Instytutem. Przy ustalaniu szczegółowego zakresu tej kontroli planuje się uwzględnienie również zagadnień dotyczących polityki kadrowej, w tym sposobu zatrudniania pracowników.

Ad. 6. Czy w latach 2023–2026 do Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi lub IUNG-PIB wpływały skargi dotyczące nepotyzmu, konfliktu interesów lub nieprzejrzystych procedur zatrudnienia? oraz w jaki sposób zostały rozpatrzone.

W latach 2023–2026 nie odnotowano wpłynięcia do MRiRW lub IUNG-PIB jakichkolwiek skarg dotyczących nepotyzmu, konfliktu interesów lub nieprzejrzystych procedur zatrudnienia.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi

Adam Nowak

Podsekretarz Stanu

/podpisano elektronicznie/

Załączniki:

1. Załącznik nr 1 do odpowiedzi na interpelację nr 19480 – pismo znak: DTS.wib.058.1.2026

Do wiadomości:

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów