



Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego

Marta Cienkowska

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

odpowiadając na interpelację nr 12141 posała Waldemara Andzela z 10 września 2025 roku w sprawie możliwości odwołania dyrektora instytucji kultury, dla której organizatorem jest jednostka samorządu terytorialnego, uprzejmie proszę o przyjęcie następujących wyjaśnień.

Ad 1.

Odwołanie dyrektora instytucji kultury przez organizatora jest ściśle uregulowane przez polskie przepisy prawne, zwłaszcza w Ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej z dnia 25 października 1991 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 87) [dalej: uodk].

Dyrektor instytucji kultury powołany na czas określony może zostać odwołany przed upływem tego okresu wyłącznie w przypadkach przewidzianych w art. 15 ust. 6 uodk (katalog zamknięty).

Odwołanie odbywa się w formie aktu prawa publicznego (zarządzenie lub uchwała). Organizator jest zobowiązany do zasięgnięcia opinii związków zawodowych działających w instytucji oraz właściwych stowarzyszeń zawodowych i twórczych. W przypadku samorządowych instytucji kultury o szczególnym znaczeniu dla kultury narodowej wymagana jest dodatkowa opinia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. W przypadku dyrektorów wyłonionych w drodze konkursu opinia ministra jest obligatoryjna. Akt odwołania powinien zawierać szczegółowe faktyczne uzasadnienie wykazujące, które przesłanki ustawowe zostały spełnione. Uzasadnienie musi precyzyjnie wskazać zarzucane uchybienia i wykazać ich zgodność z przesłankami ustawowymi.

Zarządzenie lub uchwała musi być sporządzona na piśmie wraz z uzasadnieniem i powołaniem się na konkretną przesłankę ustawową.

Ad 2.

W odwołaniu dyrektora instytucji kultury organizator ma obowiązek wskazać jedną z przesłanek określonych w art. 15 ust. 6 pkt 1-5 uodk.

Brak wskazania jednej z tych przesłanek lub wskazanie jej wadliwie oznacza, że odwołanie może być uznane za wadliwe. W takim przypadku dyrektor instytucji kultury ma prawo skutecznie zaskarżyć akt odwołania, kierując sprawę do sądu pracy.

Podstawą prawną do skierowania sprawy do sądu pracy są przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozstrzygnięcia sporów dotyczących stosunku pracy.

W przypadku wadliwego odwołania dyrektor nie może domagać się orzeczenia o bezskuteczności odwołania ani przywrócenia do pracy. Zgodnie z art. 69 Kodeksu pracy, jeżeli przepisy niniejszego oddziału nie stanowią inaczej, do stosunku pracy na podstawie

Informacja dotycząca zasad przetwarzania danych osobowych przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz praw osób, których dane są przetwarzane została zamieszczona na stronie <http://bip.mkidn.gov.pl> w zakładce ochrona danych osobowych.

powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony z wyłączeniem przepisów regulujących:

- 1) tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę,
- 2) rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania:
 - a) bezskuteczności wypowiedzeń,
 - b) (uchylona),
 - c) o przywracaniu do pracy.

Konsekwentnie, skoro pracownikowi nie służy roszczenie o przywrócenie do pracy, nie ma on również możliwości domagania się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (tak: A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 7, 2025, G. Bieniek, w: J. Jończyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, 1977, s. 260), w tym także odszkodowania (z tytułu utraconych korzyści) za czas pozostawania bez pracy na podstawie przepisów KC (tak: uchwała SN z 9.4.1976 r., I PZP 10/76, OSNCP 1976, Nr 9 poz. 196). W razie zastosowania przez organ odwołujący okresu wypowiedzenia krótszego niż ustawowy (przy odwołaniu równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę) pracownikowi będzie natomiast służyć roszczenie o wynagrodzenie (art. 49 KP) - post. SN z 24.11.1975 r. (I PZ 45/75, OSNCP 1976, Nr 7-8 poz. 176).

Ad 3.

Odwołanie dyrektora instytucji kultury będącego w ciąży jest możliwe, jednak organizator powinien zapewnić w takim przypadku inną pracę odpowiednią do jej kwalifikacji zawodowych oraz przez okres wypowiedzenia zapewnić wynagrodzenie w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Jeżeli dyrektor nie zgodzi się na podjęcie innej pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania innej pracy na piśmie.

Oznacza to, że ochrona, która wynika z przepisów prawa pracy wobec kobiet w ciąży, ma zastosowanie również w przypadku odwołania dyrektora instytucji kultury, a odwołanie musi odbywać się zgodnie z przepisami i z zachowaniem tych ochronnych mechanizmów. Sam fakt ciąży nie uniemożliwia odwołania, ale wymaga zastosowania odpowiednich procedur i zapewnienia ochrony prawnej odwoływanemu dyrektorowi.

Ad 4.

Odwołanie dyrektora instytucji kultury w okresie przebywania na urlopie wypoczynkowym lub zwolnieniu lekarskim jest dopuszczalne pod warunkiem spełnienia przesłanek określonych w art. 15 ust. 6 uodk.

Jednakże samo przebywanie na urlopie czy zwolnieniu lekarskim nie stanowi przyczyny do odwołania. Zgodnie z art. 72 § 1 Kodeksu pracy odwołanie dyrektora może nastąpić podczas usprawiedliwionej nieobecności, a odwołany dyrektor zachowuje prawo do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, z możliwością zatrudnienia na innym odpowiednim stanowisku. W przypadku zwolnienia lekarskiego dłuższego niż jednorazowa absencja organizator powinien rozważyć przesłanki trwałej niezdolności do wykonywania obowiązków zgodnie z ustawą i odpowiednio uzasadnić decyzję o odwołaniu.

Ad 5.

Odwołanie dyrektora instytucji kultury w okresie przysługującego mu urlopu wychowawczego jest możliwe, ponieważ nie ma przepisów prawa wykluczających taką ewentualność.

Ad 6.

Odwołanie dyrektora instytucji kultury bez spełnienia przesłanek wskazanych w art. 15 ust. 6 pkt 1-5 uodk jest skuteczne. Odwołany dyrektor instytucji kultury może zaskarżyć

odwołanie do sądu pracy. Sąd pracy rozstrzyga kwestie związane z naruszeniem stosunku pracy, w szczególności roszczenia związane z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy. Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego stoi na stanowisku, że akt odwołania dyrektora instytucji kultury nie podlega kontroli sądowo-administracyjnej jako akt z zakresu prawa pracy. Jednocześnie należy wskazać, że orzecznictwo sądów administracyjnych nie jest w tym zakresie ujednoczone i prezentowana jest w nim obok zbieżnej ze stanowiskiem MKiDN wykładnia wskazująca na możliwość kontroli legalności samego aktu odwołania jako czynności administracyjnej mającej charakter publicznoprawny, wpływającej na uprawnienia jednostki, równoległe do uprawnień wynikających z prawa pracy.

Ad 7, 8 i 9.

Odwołanie dyrektora samorządowej instytucji kultury w okresie, gdy przebywa na zwolnieniu lekarskim z powodu ciąży, z innych powodów, na urlopie wypoczynkowym lub podczas wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w trakcie urlopu wychowawczego, jest możliwe, jeśli spełnia ustawowe przesłanki wskazane w art. 15 ust. 6 uodk. Odwołanie w tych okolicznościach wymaga odpowiedniego uzasadnienia. Sytuacja jest analogiczna do opisanego uprzednio.

Ad 10 i 11.

Dyrektorowi samorządowej instytucji kultury odwołanemu z naruszeniem lub bez odwołania się do przesłanek wskazanych w art. 15 ust. 6 pkt 1-5 uodk przysługują roszczenia wynikające z prawa pracy w zakresie odnoszącym się do przepisów dotyczących stosunku pracy na podstawie powołania, do których, wraz z orzecznictwem i piśmiennictwem niniejszym, odsyłam.

Ad 12 i 13.

Dyrektorowi samorządowej instytucji kultury odwołanemu w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim z powodu ciąży, zwolnieniu lekarskim z innych przyczyn, urlopie wypoczynkowym lub podczas wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w ramach urlopu wychowawczego przysługują te same uprawnienia, jakie przysługują innym pracownikom pozostającym w takiej sytuacji zgodnie z przepisami prawa pracy w odniesieniu do stosunku pracy powstałego w wyniku powołania.

Ad 14.

Dyrektorowi samorządowej instytucji kultury odwołanemu w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim z powodu ciąży, zwolnieniu lekarskim z innych przyczyn, urlopie wypoczynkowym lub podczas wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w ramach urlopu wychowawczego przysługują te same uprawnienia, jakie przysługują innym pracownikom pozostającym w takiej sytuacji zgodnie z przepisami prawa pracy w odniesieniu do stosunku pracy powstałego w wyniku powołania.

Ad 15.

Zgodnie z art. 72 § 1 Kodeksu pracy, jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Jeżeli jednak usprawiedliwiona nieobecność trwa dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 i 2, organ, który pracownika powołał, może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia.

W § 2 przepisu uregulowano dopuszczalność odwołania pracowników objętych szczególną ochroną związaną z rodzicielstwem. Odmienne unormowanie zasad odwołania dotyczy jednak jedynie kobiet w ciąży. Nie ma to zatem zastosowania ani do pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego (art. 180 KP), urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1a}), urlopu wychowawczego (art. 186 KP, w tym także „obniżenia” wymiaru czasu pracy - art. 186⁷ KP), ani do ojca dziecka korzystającego z urlopu ojcowskiego (art. 182³ KP). W stosunku

do tych grup pracowników (z wyjątkiem pracowników korzystających z „obniżenia” czasu pracy) zastosowanie będzie miał § 1 komentowanego przepisu. Każdy ze wspomnianych „urlopów” stanowi bowiem usprawiedliwioną nieobecność w pracy (tak: A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 7, 2025, G. Bieniek, w: J. Jończyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, 1977, s. 265; T. Romer, Stosunek pracy, s. 3).

Zgodnie z § 3 przepis § 2 stosuje się odpowiednio w razie odwołania pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Ad 16.

Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego prowadzi prace nad nowelizacją ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, których celem jest m.in. ustalenie konieczności doprecyzowania i ujednoczenia przepisów dotyczących powoływania i odwoływania dyrektorów instytucji kultury. Przewiduje się skierowanie projektu do publicznych konsultacji jeszcze w bieżącym roku.

Ad 17.

W opinii Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego aktualna ochrona dyrektorów instytucji kultury przed odwołaniem jest oparta na przepisach ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, które wskazują zamknięty katalog przesłanek umożliwiających odwołanie oraz obowiązek uzasadnienia takiej decyzji, co ma zabezpieczać dyrektorów przed działaniami arbitralnymi ze strony organizatorów, a w pozostałym zakresie na Kodeksie pracy. Należy pamiętać, że systemowo, zgodnie z przepisami prawa pracy nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania jest stosunkowo mniej rygorystycznie zabezpieczoną formą zatrudnienia niż przykładowo stosunek pracy na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z art. 70 § 1 Kodeksu pracy pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. Celem ustawodawcy, w kontekście powołania dyrektorów instytucji kultury, jest wyważenie uprawnień dyrektora i organizatora w taki sposób, aby pozycja obydwu podmiotów stosunku pracy dawała możliwość z jednej strony realizowania obowiązków służbowych na potrzeby społeczne przez dyrektora, a z drugiej pozwalała na realną korektę działalności instytucji kultury, gdy postawa dyrektora w oparciu o przesłanki ustawowe jest oceniana krytycznie z punktu widzenia potrzeb publicznych realizowanych przez organizatora za pośrednictwem utworzonej instytucji kultury. Nadmienić należy, że żadna potencjalna forma ukształtowania stosunku prawnego powołania dyrektora nie gwarantuje wykluczenia wszelkich form nadużyć po żadnej ze stron stosunku pracy. Tego rodzaju sytuacje podlegają weryfikacji sądów pracy, a w skutek kształtowania się linii orzeczniczej są z praktyki eliminowane.

Podsumowując, pozycja prawna dyrektora jako powołanego pracownika jest ponadstandardowo zabezpieczona w kontekście zasad ogólnych wynikających z Kodeksu pracy.

Z poważaniem

z up. MINISTRA KULTURY
I DZIEDZICTWA NARODOWEGO

SEKRETARZ STANU

Maciej Wróbel

