



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.447.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**

**Szymon Hołownia**

**Marszałek Sejmu**

**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 12142 Pana Posła Waldemara Andzela w sprawie możliwości odwołania dyrektora instytucji kultury, dla której organizatorem jest jednostka samorządu terytorialnego, proszę przyjąć poniższe informacje.

Na wstępie pragnę podkreślić, że zajmowanie stanowiska w kwestii stosowania, jak również rozważenia ewentualnej zmiany przepisów ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 87), w tym art. 15 tej ustawy, należy do zakresu właściwości Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Zatem Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest w tym zakresie właściwy.

Jednocześnie w zakresie swojej właściwości, tj. przepisów Kodeksu pracy, informuję, że w świetle art. 68 § 1 Kodeksu pracy stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Takim przepisem jest art. 15 ww. ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, który przewiduje tryb powoływania i odwoływania dyrektora instytucji kultury.

Regulacje tej ustawy wskazują w art. 15 ust. 7, że w sprawach dotyczących powoływania i odwoływania dyrektora instytucji kultury w zakresie nieuregulowanym w ustawie mają zastosowanie przepisy art. 68-72 k.p. Sięgając więc zgodnie z tym odesłaniem do regulacji kodeksowych należy zauważyć, że zgodnie z art. 70 § 1 k.p. 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.

W sferze stosunku pracy odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę lub rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia. Zasadą jest, że odwołanie pracownika ze stanowiska powoduje ustanie stosunku pracy po upływie okresu równego okresowi wypowiedzenia. Aby odwołanie wywołało skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia konieczne jest dokonanie odwołania z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 k.p.

Natomiast w sferze organizacyjno-prawnej (wykonywania uprawnień organu, zajmowania określonego stanowiska lub pełnienia określonej funkcji) odwołanie wywiera skutek natychmiastowy z chwilą doręczenia lub we wskazanym w nim terminie, bez względu na to, czy w sferze stosunku pracy jest to równoznaczne z wypowiedzeniem, czy z rozwiązaniem bez wypowiedzenia. Odwołanie ma bowiem na celu ochronę interesu publicznego. W przypadku zaistnienia przesłanek do odwołania danej osoby nie powinna ona korzystać z dotychczasowych uprawnień i świadczyć pracy od chwili odwołania, nie zaś od odległego

w czasie upływu okresu wypowiedzenia. Co więcej, pozwala to np. na powołanie na dane stanowisko kolejnej osoby, tak aby zapewnić ciągłość pracy na danym stanowisku istotnym z punktu widzenia interesu publicznego.

Należy także zwrócić uwagę, że w oświadczeniu woli pracodawcy o odwołaniu pracownika, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, nie jest wymagane wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 27.4.2010 r., II PK 314/09, Legalis nr 244008; uchw. SN z 10.1.2007 r., III PZP 6/06, Legalis nr 79749; wyr. SN z 15.12.2000 r., I PKN 170/00, Legalis nr 54291). W wyroku z dnia 10 stycznia 2007 r. Sąd Najwyższy powołuje się na ustanowioną w art. 70 § 1 k.p. zasadę swobody odwołania pracownika, zgodnie z którym odwołanie może nastąpić w każdym czasie. „Dopuszczalność odwołania pracownika w każdym czasie oznacza, że odwołanie nie wymaga uzasadnienia, ponieważ w danym momencie (w danym czasie) może nie być przyczyny uzasadniającej odwołanie, a przepis wyraźnie stanowi, że odwołanie może nastąpić w dowolnie wybranym momencie. Akt odwołania pracownika w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę jest czynnością prawną oderwaną od przyczyny (czynnością prawną abstrakcyjną), a nie czynnością prawną uwarunkowaną istnieniem określonej przyczyny (czynnością prawną kauzalną, por.: W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz (suplement), Warszawa 2004, s. 28).”

Charakterystyczną cechą powołania jest także pozbawienie pracownika odwołanego roszczeń mających na celu kontynuację zatrudnienia lub „reaktywowanie” stosunku pracy. Pracownik odwołany nie ma roszczenia o przywrócenie do pracy na zajmowanym stanowisku (postanowienie Sądu Najwyższego z 22.3.1977 r., I PRN 25/77, Legalis nr 19976). Jeżeli odwołanie było równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, czy też o ustalenie, że stosunek pracy został z nim rozwiązany z naruszeniem przepisów o odwołaniu lub w sposób nieuzasadniony (uchwała Sądu Najwyższego z 9.4.1976 r., I PZP 10/76, Legalis nr 19363).

Trzeba również pamiętać, że w odróżnieniu od pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, pracownik odwołany nie ma obowiązku wykonywania pracy w okresie równym należnemu mu okresowi wypowiedzenia, przy czym zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed powołaniem. Takie rozwiązanie stanowi wyjątek od ogólnej zasady wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną i ma na celu złagodzenie odwołania ze skutkiem natychmiastowym.

Powyższe różnice między stosunkiem pracy na podstawie powołania oraz stosunkiem pracy na podstawie umowy o pracę wskazują wyraźnie na bardziej elastyczny sposób ukształtowania relacji między pracodawcą i pracownikiem w przypadku powołania oraz znacząco większą swobodę decyzyjną pracodawcy. Stosunek pracy na podstawie powołania jest zawierany w celu realizacji interesu publicznego i także z uwagi na ten cel ulega zakończeniu. Skutkiem jest inne ukształtowanie praw i obowiązków stron jeżeli chodzi o trwałość stosunku pracy i jego ochronę.

Powołanie jest odrębną od umowy o pracę podstawą nawiązania stosunku pracy, w szczególności ze względu na swój cel i charakter. Ustawodawca za uzasadnione uznał więc rozróżnienie sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i osób zatrudnionych na podstawie powołania.

Do istoty stosunku pracy z powołania należy szczególny mechanizm jego nawiązania i rozwiązania. Założeniem ustawodawcy było zapewnienie uprawnionym organom swobody decydowania o powołaniu oraz odwołaniu pracowników na stanowiskach szczególnie

istotnych z punktu widzenia działalności pracodawców i kierowanych przez nich jednostek organizacyjnych.

Taka koncepcja powołania skutkuje także inną konstrukcją ochrony przed odwołaniem ze stanowiska pracownic w ciąży, pracowników korzystających z urlopu wychowawczego, urlopu wypoczynkowego, czy przebywających na zwolnieniu lekarskim.

Otóż zgodnie z art. 72 § 1 k.p. 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 razie odwołania pracownicy w okresie ciąży, organ odwołujący jest obowiązany zapewnić jej inną pracę, odpowiednią ze względu na jej kwalifikacje zawodowe, przy czym przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracownica ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Jeżeli jednak pracownica nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania na piśmie innej pracy (art. 72 § 2 k.p.).

Komentowany artykuł przewiduje możliwość odwołania pracownika w tzw. okresach ochronnych. Pracownika zatrudnionego na podstawie powołania można odwołać w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Na przykład dotyczy to okresu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, urlopu wypoczynkowego, urlopu wychowawczego. W powyższym przypadku nie obowiązuje reguła wyrażona w art. 41 k.p., w myśl której pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Artykuł 72 k.p. przewiduje również odwołanie ze stanowiska kobiety w ciąży zatrudnionej na podstawie powołania.

We wszystkich tych przypadkach, w razie naruszenia przez pracodawcę określonych przez ww. regulacje szczególnych uprawnień pracowników odwoływanych ze stanowiska, pracownikom tym przysługuje prawo odwołania się do sądu pracy. Obecny stan prawny, na mocy art. 45 § 1 k.p. dopuszcza stosowanie przepisów o odszkodowaniu, gdy podmiot odwołujący (np. organizator kultury) naruszyłby zasady dotyczące rozwiązania umowy z pracownikiem powołanym podlegającym szczególnej ochronie.

Należy jednak podkreślić, że wątpliwości przedstawione w wystąpieniu Pana Posła należy rozpatrywać - jak już wskazałam wyżej - na tle przepisów szczególnych o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, wprowadzających dodatkowe wymogi co do trybu odwołania ze stanowiska dyrektora samorządowej instytucji kultury. Jak wynika z tej ustawy odwołanie ze stanowiska przed upływem kadencji ma charakter wyjątkowy i może nastąpić tylko na podstawie określonych w ustawie przesłanek, które zostały wymienione w art. 15 ust. 6 pkt 1-5 ww. ustawy objętej zakresem właściwości Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

Z wyrazami szacunku

**Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**  
**Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/