



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Marcin Stanecki

Do druku nr 2032

Warszawa, 2025-12-09



UNP:GIP-25-369019

GIP-GPP.021.20.2025.2

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. *SPS-III.020.376.6.2025*

Data wpływu *10.11.25r.*

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

ul. WIEJSKA 4/6/8

00-902 WARSZAWA (ŚRÓDMIEŚCIE)

dotyczy: pisma znak: SPS-III.020.376.6.2025

Szanowny Panie Ministrze,

odpowiadając na pismo z dnia 24 listopada br., przy którym przesłano poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, uprzejmie przekazuję opinię do tego projektu.

Ww. projekt ustawy przewiduje dodanie w ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 87) art. 31e, na podstawie którego pracownikowi instytucji kultury przysługiwać ma **nagroda roczna** w wysokości 1/12 wynagrodzenia otrzymanego w roku kalendarzowym, za który nagroda przysługuje. Nagroda ta ma przysługiwać pracownikowi, który pracował w instytucji kultury co najmniej 6 pełnych miesięcy kalendarzowych. Jak wynika z uzasadnienia do tego projektu jego celem jest przywrócenie **dodatkowego wynagrodzenia rocznego** w instytucjach kultury.

Państwowa Inspekcja Pracy została powołana w celu sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy. Mając to na względzie należy podnieść, że z punktu widzenia działalności kontrolnej realizowanej przez inspektorów pracy istotnym jest, aby przepisy przyznające pracownikom prawo do określonych świadczeń, a na pracodawców nakładające obowiązek wypłaty tych świadczeń były na tyle konkretne, aby nie budziły

wątpliwości, dzięki czemu możliwe będzie stwierdzenie, czy pracodawca przestrzega przepisów dotyczących tych świadczeń czy też prawa pracownika w tym zakresie zostały naruszone. Należy stwierdzić, że z punktu widzenia Państwowej Inspekcji Pracy przedłożony projekt ustawy nie reguluje istotnych kwestii związanych z prawem pracownika instytucji kultury do nagrody rocznej.

Jak wynika z art. 31 – art. 31c *ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej* na wynagrodzenie pracownika instytucji kultury składa się nie tylko wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za wieloletnią pracę, ale pracownik może otrzymywać również inne dodatki do wynagrodzenia i świadczenia pieniężne, jak np. dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy, nagrody jubileuszowe. Przedłożony projekt ustawy, przyznając pracownikowi instytucji kultury prawo do nagrody rocznej w wysokości 1/12 wynagrodzenia otrzymanego w roku kalendarzowym, za który nagroda przysługuje, nie reguluje kwestii tego, jakie składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy mają być podstawą do naliczenia tej nagrody (tak jak to np. reguluje art. 4 *ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*, Dz. U. z 2025 r. poz. 560). Projekt nie reguluje również kolejnej istotnej kwestii, jaką jest termin płatności nagrody rocznej, w związku z czym niemożliwe będzie stwierdzenie, także przez inspektora pracy, daty wymagalności roszczenia pracownika instytucji kultury o tą nagrodę.

Trzeba również podnieść, że projekt wprowadza do *ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej* pojęcie „nagrody rocznej”. Nie jest jasne, w jaki sposób świadczenie to będzie należało traktować przy ustalaniu różnego rodzaju świadczeń ze stosunku pracy. Nagroda ta będzie bowiem przysługiwała wszystkim pracownikom, którzy spełnią warunek określonego stażu pracy (w skali roku kalendarzowego), w wysokości wynikającej wprost z ustawy. Nie będzie to zatem świadczenie uzależnione od np. skali zaangażowania pracownika w pracę, ilości i jakości świadczonej przez niego pracy czy też np. wyników finansowych zakładu pracy – instytucji kultury, do osiągnięcia których pracownik przyczynia się swoją pracą. Świadczenie to będzie zatem w swojej istocie odbiegało od istoty nagrody jako świadczenia charakteryzowanego czy to w ustawodawstwie (np. art. 105 Kodeksu pracy) czy to w doktrynie czy też w orzecnictwie. W związku z tym powstaną wątpliwości jak nagroda roczna będzie miała być zakwalifikowana np. dla celów naliczenia pracownikowi wynagrodzenia urlopowego czy też ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop

wypoczynkowy. W świetle bowiem § 6 i 14 *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop* (Dz.U. Nr 2, poz. 14, z późn. zm.) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem m.in. jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie (zwanym często w praktyce „nagrodami”), jak również nagród z zakładowego funduszu nagród oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego. W mojej ocenie wątpliwości będzie budziło to, czy na gruncie tych przepisów nagroda roczna, o której jest mowa w projektowanej ustawie, powinna być uwzględniana przy naliczeniu wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop czy też nie. W tym kontekście należy podkreślić, że szereg świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy jest ustalanych na zasadach obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego albo ekwiwalentu pieniężnego za urlop (m.in. na mocy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. z 2017 r., poz. 927).

Wątpliwości z punktu widzenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu może natomiast budzić fakt, że prawo do nagrody rocznej ma być uzależnione od przepracowania przez pracownika co najmniej 6 miesięcy **kalendarzowych**. Oznaczać to bowiem będzie, jak się wydaje, że prawo do nagrody rocznej nabędzie pracownik, który przepracował okres np. pomiędzy 1 kwietnia a 30 września 2026 r., a nie nabędzie pracownik, który przepracował okres pomiędzy 15 kwietnia a 14 października 2026 r. (ponieważ w tym okresie jest tylko 5 pełnych miesięcy kalendarzowych – od maja do września włącznie), mimo, że obaj pracownicy przepracują okres 6 miesięcy w tym roku kalendarzowym.

Na zakończenie należy odnotować, że w świetle projektowanej ustawy na prawo pracownika instytucji kultury do nagrody rocznej nie będzie miał wpływu ani np. fakt korzystania przez pracownicę lub pracownika z urlopu związanego z rodzicielstwem (skutkiem czego taka pracownica/taki pracownik mogą nie przepracować 6 miesięcy kalendarzowych w danym roku), ani fakt, że w związku z ciężkim naruszeniem obowiązków

pracownik zostanie zwolniony bez wypowiedzenia z jego winy (w tzw. trybie dyscyplinarnym). Projektowane przepisy nie zawierają bowiem żadnych wyłączeń z prawa do nagrody rocznej ani żadnych wyjątków w zakresie przesłanek, jakie należy spełnić, aby ją otrzymać – tak jak to czyni art. 2 i 3 ww. ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Z poważaniem,
Marcin Stanecki
Główny Inspektor Pracy
/-podpisano elektronicznie/