

Lublin, dnia 29.06.2023 r.

.....  
(pieczęć nagławkowa inspektora pracy)

Nr rej. 080070-53-K018-Ws01/23



230629093358491080070

Teatr im. J. Osterwy w Lublinie WPLYNEŁO dnia .....10.07.2023 L.dz. 227.2023 Podpis <i>[Signature]</i> Znak sprawy: .....
---

Teatr im. J. Osterwy  
ul. Prezydenta Gabriela Narutowicza 17  
20-004 Lublin

## WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 5,6,13,15,16,20,21,23,28.06.2023 r.

### wnoszę o:

#### #-T090B-T-T-T-P0--1#

1. Wypłacanie pracownikom wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą w terminie określonym w Regulaminie pracy pracowników Teatru im. J. Osterwy w Lublinie.

#### Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 85,86,94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- § 102 Regulaminu pracy Teatru im. J. Osterwy w Lublinie,

#### #-T090B-T-T-T-P0--1#

2. Ustalenie pracownikom Teatru im. J. Osterwy w Lublinie składników wynagrodzenia za pracę w łącznej kwocie co najmniej w wysokości minimalnego wynagrodzenia ustawowego, w odniesieniu do pracowników, których umowa o pracę przewiduje wynagrodzenie zasadnicze niższe niż obowiązujące wynagrodzenie minimalne.

#### Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 13 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- art. 4,6- 7 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207),

#### Uzasadnienie:

Kontrola ujawniła, iż pracodawca określił w umowach o pracę pracowników artystycznych Teatru, m.in. aktorów miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości niższej od obowiązującego wynagrodzenia minimalnego. Faktycznie pracodawca wypłacał pracownikom Działu Artystycznego, których umowa o pracę przewiduje wynagrodzenie zasadnicze poniżej wynagrodzenia minimalnego, wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego, o ile nie otrzymali za dany miesiąc wynagrodzenia za zadanie artystyczne (spektakle). W przeciwnym wypadku pracownikom było wypłacane tylko wynagrodzenie minimalne w wysokości ustalonej umową o

pracę, np. 3010 zł brutto oraz odrębnie wynagrodzenie za zadanie artystyczne (spektakle). Należy podkreślić, że pracownikom artystycznym z racji zajmowanego stanowiska i przewidzianej dla nich organizacji czasu pracy, przysługiwało wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze oraz ewentualnie składniki wynagrodzenia, nie uwzględniane przy weryfikacji obowiązku wypłacania wynagrodzenia minimalnego (dodatek za wieloletnią pracę). Pracownicy ci, w miesiącach, w których przysługiwało im wynagrodzenie zasadnicze niższe od wynagrodzenia minimalnego, nie otrzymywali składników zmiennych uzależnionych od rozkładu czasu pracy. Nie przysługiwały im również składniki wynagrodzenia, których termin wypłaty przypadał w niektórych tylko miesiącach kalendarzowych (Zakładowy Regulamin Wynagradzania nie przewidywał takich składników).

Jako przykład regulacji umownego stosunku pracy z aktorem można podać, iż w umowie o pracę z jednym z pracowników artystycznych pracodawca ustalił wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3010 zł brutto i dodatek stażowy, wskazując, jako inne warunki zatrudnienia: pracodawca nabywa prawa autorskie do utworów stworzonych przez pracownika w wykonywaniu obowiązków ze stosunku pracy, w granicach wynikających z celu umowy o pracę. Stawka za wykonanie roli w spektaklu- wg każdorazowych ustaleń.

Zakładowy Regulamin Wynagradzania pracowników Teatru wskazuje, iż wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego odrębnymi przepisami.

Jak wynika z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10.10.2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Minimalne wynagrodzenie za pracę, ma realizować funkcję gwarancyjną i ochronną, poprzez zapewnienie pracownikowi prawa do świadczeń uzyskanych ze stosunku pracy. Pracodawca, który wypłaca obok wynagrodzenia zasadniczego inne składniki zaliczane do wynagrodzeń osobowych (np. premie, prowizje), które zapewniają uzyskanie wymaganej kwoty, nie musi określać stawki zasadniczej na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Jeśli natomiast wynagrodzenie ma charakter jednoskładnikowy i określono je kwotowo w minimalnej wysokości obowiązującej w danym roku, to postanowienie umowne w tej sprawie podlega zmianie wraz ze zmianą minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca, zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę może uzupełniać wynagrodzenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia, ale wyłącznie tylko w dwóch sytuacjach, tj. w przypadku gdy na wysokość wynagrodzenia ma wpływ rozkład czasu pracy lub terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia, np. premia jest wypłacana raz na kwartał. Brak powyższych przesłanek wskazuje na konieczność ustalenia składników należnego wynagrodzenia za pracę w łącznej kwocie co najmniej obowiązującego minimalnego wynagrodzenia, z wyłączeniem wyrównania do wynagrodzenia minimalnego. Pojęcie minimalnego wynagrodzenia za pracę odnosi się do wynagrodzenia faktycznie uzyskiwanego przez danego pracownika w poszczególnych miesiącach kalendarzowych. Przewidziane w tej ustawie „wyrównanie” jest zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych: Załącznik do objaśnień do sprawozdawczości z zatrudnienia i wynagrodzeń. Z mocy powołanych przepisów podlega zaliczeniu na poczet minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeśli zachodzą przesłanki z art. 7 ust. 1 tej ustawy do wypłacenia tego wyrównania, ale na gruncie tego przepisu wyrównanie nie jest składnikiem wynagrodzenia. Przepis ten stanowi, że jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z art. 6 ust. 4, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania. Przedmiotowe wyrównanie jest więc „innym świadczeniem wynikającym ze stosunku pracy” w rozumieniu art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz w rozumieniu powołanych wyżej zasad i także z tego powodu nie może być wypłacane w innych przypadkach niż przytoczone powyżej.

Podkreślić należy, że do roku 2022 wynagrodzenie zasadnicze pracowników Teatru było zmieniane (podwyższane) aneksami do umowy o pracę przez pracodawcę w przypadku ustawowego wzrostu wynagrodzenia minimalnego. Z dniem 1 stycznia 2023r., tj. po ustawowym uregulowaniu wynagrodzenia minimalnego na poziomie 3490 zł brutto w większości przypadków

- jak wykazała kontrola - miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników artystycznych pozostało bez zmian i obecnie nadal wynosi, np. 3010 zł brutto.

Poniżej przedstawiam stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy ( „Czy należy aneksować co roku umowę o pracę w przypadku zmiany wynagrodzenia minimalnego ?” -odpowiedź PIP z 25.11.2021r.):

„Zgodnie z art. 29 § 1 kodeksu pracy umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy.

Umowę o pracę zawiera się na piśmie. W tej formie umowa stanowi dokument, który potwierdza wolę stron. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków (art. 29 § 2 k.p.). Zmiana warunków umowy o pracę wymaga również formy pisemnej (art. 29 § 4 k.p.), a co za tym idzie, jeżeli zmienia się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, pracodawca powinien dokonać tej zmiany w formie pisemnej.

Potwierdzenie tego faktu można również w sposób pośredni wywieść z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3.11.1976 r., I PR 165/76. W ww. wyroku Sąd Najwyższy orzekł, że wynagrodzenie - jako istotny element każdej umowy o pracę - winno być określone

w sposób dokładny i nie pozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty.” Oznacza to, że pracownik, z którym zawarto umowę o pracę powinien mieć pełną świadomość jakie wynagrodzenie otrzyma za wykonaną pracę i jakie są warunki wypłaty określonych składników wynagrodzenia.

W piśmiennictwie można spotkać poglądy wskazujące, że zmiana minimalnego wynagrodzenia nie zawsze powoduje konieczność wręczenia pracownikowi aneksu do umowy. Aneks pracodawca ma obowiązek wręczyć wszystkim pracownikom, których wynagrodzenie zostało określone kwotowo. W sytuacji, gdy wynagrodzenie nie zostało określone poprzez podanie konkretnej kwoty, a w umowie o pracę widnieje jedynie zapis o tym, że pracownik otrzymuje minimalne wynagrodzenie, zgodne z obowiązującą w danym roku stawką wynikającą z ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wówczas pracodawca nie ma obowiązku sporządzania takiego aneksu do umowy”.

#### #-T090B-T-T-T-P0-1#

3. Wypłacenie pracownikom minimalnego wynagrodzenia za pracę, których wynagrodzenie zasadnicze zostało ustalone i wypłacone na poziomie niższym niż obowiązujące wynagrodzenie minimalne ( w przypadku „uzupełnienia” wynagrodzeniem za zadanie artystyczne ) od dnia 1 stycznia 2023r.

#### Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 13 w związku z art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- art. 6 ust. 1,4,6 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207),
- Pkt. I, pkt. II, pkt. IV Załącznik do objaśnień do sprawozdawczości z zatrudnienia i wynagrodzeń - zakres składników wynagrodzeń w gospodarce narodowej obowiązujący od 1 stycznia 2020r. - zaktualizowany w 2003r. i 2005r. ,

#### Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, że pracodawca „uzupełnia” wynagrodzenie zasadnicze pracowników artystycznych, które zostało ustalone umową o pracę w wysokości niższej niż wynagrodzenie minimalne, wynagrodzeniem za zadanie artystyczne.

Zgodnie z ustawą z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, pracownik artystyczny może otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie za udział w określonej roli w przedstawieniu lub koncercie, za reżyserię, scenografię, choreografię lub

kierownictwo muzyczne przedstawienia lub współtworzenie utworu audiowizualnego w rozumieniu przepisu art. 69 ustawy z dn. 04.02.1994r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Natomiast § 4 ust. 1 Zakładowego Regulaminu Wynagradzania pracowników Teatru im. J. Osterwy w Lublinie wskazuje, że pracownicy artystyczni teatru otrzymują obok wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w umowie o pracę miesięczną stawką, wynagrodzenie za zadanie artystyczne, ustalane odrębnie dla danego zadania artystycznego to jest za: kreację określonej roli i udział w przedstawieniu lub koncercie, jak i za reżyserię, scenografię, choreografię lub kierownictwo muzyczne przedstawienia lub współtworzenie audiowizualnego utworu w rozumieniu przepisu art. 69 ustawy o prawie autorskim lub prawach pokrewnych. Wynagrodzenie ustala się w postaci stawek kwotowych odnoszących się odpowiednio do rodzaju opracowania artystycznego i osoby jego autora biorąc pod uwagę: (...). Wynagrodzenie za zadanie artystyczne, według stawek, o których mowa w pkt 1 proponuje Dyrektor Artystyczny Teatru dla każdego tytułu, opracowania artystycznego i nagłego zastępstwa a zatwierdza Dyrektor Naczelny, a w razie braku obsadzenia stanowiska Dyrektora Artystycznego wynagrodzenie to ustala Dyrektor Naczelny samodzielnie.

Zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi, wszystkie składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, dodatku za staż pracy. Natomiast Zakładowy Regulamin Wynagradzania pracowników Teatru wskazuje, iż wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego odrębnymi przepisami. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia przyjmuje się przysługujące mu na podstawie Regulaminu, wszystkie składniki wynagrodzenia oraz inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, za wyjątkiem: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Tu należy wskazać na niezgodność postanowień Regulaminu wynagradzania z treścią art. 6 ust. 4 i 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Jako przykład regulacji umownego stosunku pracy z aktorem można podać, iż w umowie o pracę z jednym z pracowników artystycznych pracodawca ustalił wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3010 zł brutto i dodatek stażowy, wskazując, jako inne warunki zatrudnienia: pracodawca nabywa prawa autorskie do utworów stworzonych przez pracownika w wykonywaniu obowiązków ze stosunku pracy, w granicach wynikających z celu umowy o pracę. Stawka za wykonanie roli w spektaklu- wg każdorazowych ustaleń.

Nie bez znaczenia dla poruszanego problemu pozostaje okoliczność, iż pracodawca sporządzał za dany miesiąc kalendarzowy odrębne listy płac dla wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za wysługę lat i odrębne listy dla wynagrodzenia za spektakle, co oznaczało, iż były to niezależne od siebie składniki.

Według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych: Załącznik do objaśnień do sprawozdawczości z zatrudnienia i wynagrodzeń - zakres składników wynagrodzeń w gospodarce narodowej obowiązujący od 1 stycznia 2020r. - zaktualizowany w 2003r. i 2005r., wynagrodzenia dzielą się na wynagrodzenia osobowe, wynagrodzenia bezosobowe ( z wyjątkiem honorarium), honoraria ( wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi (...)). Do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się wynagrodzeń z tytułu rozporządzania przez pracowników prawami autorskimi do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy -II. 3. Oznacza to, że nie są one zaliczane do składników wynagrodzenia minimalnego należnego pracownikowi z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Praca wykonywana przez aktorów - pracowników Teatru, stanowi przedmiot prawa autorskiego i praw pokrewnych wynikających z ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Jednocześnie co wymaga podkreślenia aktor w ramach swojej pracy wykonuje

wyłącznie czynności związane z działalnością twórczą, zaś wartość wynagrodzenia stanowi również honorarium za przeniesienie praw do artystycznego utworu.

W oparciu o dokonane ustalenia inspektor pracy stoi na stanowisku, że wynagrodzenie za zadanie artystyczne, które przysługuje pracownikom Teatru z tytułu przeniesienia praw autorskich ma charakter prawny honorarium autorskiego i nie podlega wliczeniu do wynagrodzenia minimalnego.

#### **#-T090B-T-T-T-P4--0#**

4. Prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników zawierającą informacje:

- o dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia,
- o godzinach pracy podczas delegacji służbowej na terenie kraju.

#### **Podstawa prawna:**

- art.11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 149 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 879),

#### **#-T090B-T-T-T-P3--1#**

5. Zapewnianie pracownikom 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego (możliwe odstępstwa wynikają z przepisów prawa pracy).

#### **Podstawa prawna:**

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 133 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

#### **#-T090B-T-T-T-P2--0#**

6. Zapewnianie pracownikom nieprzerwanego 11- godzinnego odpoczynku dobowego.

#### **Podstawa prawna:**

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 132 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

#### **#-T090B-T-T-T-P3--0#**

7. Nie zatrudnienie pracowników w systemie równoważnego - przerywanego czasu pracy z przerwą wynoszącą powyżej 5 godzin w tej samej dobie pracowniczej.

#### **Podstawa prawna:**

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 128 § 3 pkt 1 w związku z art. 129 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- art. 26c ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2020 r. poz. 194),

#### **#-T090B-T-T-T-P117--0#**

8. Dostosowanie treści Zakładowego Regulaminu Wynagradzania do obowiązujących przepisów w zakresie treści postanowienia § 2 ust.5.

#### **Podstawa prawna:**

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),

- art. 6 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207),

**Uzasadnienie:**

Zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi, wszystkie składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, dodatku za staż pracy.

Natomiast postanowienie § 2 ust.5 Regulaminu Wynagradzania Teatru brzmi: Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego odrębnymi przepisami. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia przyjmuje się przysługujące mu na podstawie Regulaminu, wszystkie składniki wynagrodzenia oraz inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, za wyjątkiem: odprawy pieniężnej emerytalnej lub rentowej, nagrody jubileuszowej, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej", co narusza powyższy przepis rangi ustawy.

**#-T-T-T-T-P1--0#**

9. Udzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku, w którym uzyskali do niego prawo.

**Podstawa prawna:**

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 161 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

**#-T090B-T-T-T-P117--0#**

10. Sporządzanie na dany rok kalendarzowy planu urlopów wypoczynkowych pracowników w terminie ustalonym w Regulaminie pracy Teatru im. J. Osterwy w Lublinie.

**Podstawa prawna:**

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 163 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- § 89 ust. 3 Regulaminu pracy Teatru im. J. Osterwy w Lublinie,

**#-T090B-T-T-T-P117--0#**

11. Określenie w Zakładowym Regulaminie Wynagradzania stanowisk pracy w sposób zgodny z obowiązującą strukturą organizacyjną jednostki.

**Podstawa prawna:**

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 31d ust. 2 ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2020 r. poz. 194),

**#-T090B-T-T-T-P117--0#**

12. Określenie w Zakładowym Regulaminie Wynagradzania prawa i zasad nabycia premii, jako świadczenia przyznawanego aktualnie części pracownikom Teatru im. J. Osterwy w Lublinie (indywidualnie w umowach o pracę).

**Podstawa prawna:**

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),

- art. 77<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

#### #-T090B-T-T-T-P4--0#

13. Zaopatrywanie pracowników w odzież i obuwie robocze w ww. środki, zgodnie z okresami użytkowania przewidzianym wewnętrznym Zarządzeniem Nr 18/2017 Dyrektora Teatru im. J. Osterwy w Lublinie z dn. 02.11.2017r.

#### Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 237<sup>6</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- Zał. nr 1 Zarządzenia Nr 18/2017 Dyrektora Teatru im. J. Osterwy w Lublinie z dn. 02. 11. 2017r.

#### #-T-T-T-T-P1--0#

14. Nie dopuszczanie pracowników do pracy bez przeprowadzenia szkolenia wstępnego z zakresu bhp na stanowisku pracy.

#### Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 229 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

#### #-T-T-T-T-P0--1#

15. Ustalenie w umowach o pracę zawartych z pracownikami rodzaju pracy, zgodnie z obowiązującą strukturą organizacyjną ( dotyczy stanowiska elektryka, ale również nie objętych kontrolą pracowników).

#### Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 29 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

#### #-T090A-T-T-T-P1--0#

16. Uregulowanie w sposób nie budzący wątpliwości zasad przyznawania wynagrodzenia prowizyjnego pracownikom Teatru im. J. Osterwy.

#### Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 77<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- § 7 z załącznikiem nr 1 Zakładowego Regulaminu Wynagardzania Pracowników Teatru im. J. Osterwy w Lublinie,

#### Uzasadnienie:

Zgodnie z § 7 regulaminu pracownikom Biura Organizacji i Reklamy bezpośrednio zatrudnionym przy sprzedaży spektakli i innych imprez artystycznych, oraz pozostałym pracownikom, którzy samodzielnie przyczynili się do sprzedaży biletów (...), przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości ustalonej w Regulaminie Wynagradzania Prowizyjnego stanowiącego załącznik nr 1 do regulaminu. Pracownicy ci mogą otrzymywać poza wynagrodzeniem zasadniczym i należnymi dodatkami również wynagrodzenie prowizyjne. Ustala się budżet na wynagrodzenie prowizyjne w wysokości do 8 % wpływów netto ze sprzedaży przez Tatr biletów i usług opisanych w ust. 1 § 7 regulaminu, według zasad sprecyzowanych w Regulaminie wynagradzania prowizyjnego. Załącznik nr 1 stanowi Regulamin Wynagradzania prowizyjnego, zgodnie z którym wynagrodzenie prowizyjne przysługuje pracownikowi Teatru im. J. Osterwy pozyskującemu dodatkowe środki finansowe przeznaczone na działalność statutową teatru. Za

pozyskane środki finansowe rozumie się: przychody ze sprzedaży biletów, darowizny finansowe i rzeczowe (...). Pracownicy Biura Organizacji i Reklamy nabywają prawo do wynagrodzenia prowizyjnego w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania miesięcznych zadań w zakresie uzyskanych przychodów netto ze sprzedaży biletów i przedstawień. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia prowizyjnego dla wszystkich pracowników Biura Organizacji i Reklamy do podziału między wymienionych pracowników uzależniona jest od przychodów netto ze sprzedaży biletów i przedstawień i wynosi: przy przychodach do 80.000 zł- 0 %, od nadwyżki ponad 80.001 zł do 90.000 zł- 3 %, (...), od nadwyżki ponad 130.001 zł do 140.000 zł i więcej- 8%. Zgodnie z § 4 ust. 4 regulaminu wysokość indywidualnego wynagrodzenia prowizyjnego ustala Dyrektor Teatru z Kierownikiem Biura Organizacji i Reklamy, po otrzymaniu raportu ze sprzedaży biletów i przedstawień potwierdzonego przez dział księgowości.

Kontrola wykazała, że pracodawca w roku 2022 przyznał ██████████ dwukrotnie wynagrodzenie prowizyjne, na podstawie pisemnych wniosków ██████████ Kierownika ds. współpracy z publicznością i edukacji po wyrażeniu pisemnej zgody przez Dyrektora. Natomiast w miesiącu listopadzie 2022r. Dyrektor Teatru nie wyraził zgody na wypłatę wynagrodzenia prowizyjnego pracownikom działu Biura Organizacji i Reklamy za wyniki w miesiącu październiku 2022r., jak wyjaśnił, nie było do tego podstaw z uwagi na zmianę nazwy działu, obecny dział „Promocja i Sprzedaż”, rzed zmianą dział „ Biura Organizacji i Reklamy”, który nie istniał od marca 2021r.

#### #-T-T-T-T-P8--0#

17. Dostosowanie treści pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia w zakresie terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę do postanowień Regulaminu pracy lub jej usunięcie z informacji.

##### Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),
- § 102 Regulaminu pracy Teatru im. J. Osterwy w Lublinie,

#### #-T-T-T-T-P117--0#

18. Ustalenie w Regulaminie pracy częstotliwości oraz czasu ( dotyczy wypłat gotówkowych) wypłaty wynagrodzenia za pracę.

##### Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. z 2022r. poz. 755),
- art. 104 <sup>1</sup> § 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641),

#### Pouczenie:

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[AD]

Starszy Inspektor Pracy  
Główny Specjalista

.....  
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(\*) – niepotrzebne skreślić