

- - główny specjalista w Wydziale Kultury Departamentu Infrastruktury Społecznej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubuskiego w Zielonej Górze, na podstawie upoważnienia nr 17/2024 z dnia 2 kwietnia 2024 r.,
- - główny specjalista w Wydziale Kultury Departamentu Infrastruktury Społecznej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubuskiego w Zielonej Górze, na podstawie upoważnienia nr 16/2024 z dnia 2 kwietnia 2024 r.,
- - kierownik Wydziału Kultury Departamentu Infrastruktury Społecznej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubuskiego w Zielonej Górze, na podstawie upoważnienia nr 15/2024 z dnia 2 kwietnia 2024 r.
- - główny specjalista Departamentu Infrastruktury Społecznej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubuskiego w Zielonej Górze - kierownik zespołu kontrolującego, na podstawie upoważnienia nr 40/2024 z dnia 8 maja 2024 r

5. Wpis do ewidencji kontroli prowadzonej w Lubuskim Teatrze w Zielonej Górze:

2 kwietnia 2024 r.

Departament Infrastruktury Społecznej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubuskiego, działając na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 6 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa oraz Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Marszałkowskiego, przeprowadził w Lubuskim Teatrze w Zielonej Górze w dniach od 2 kwietnia 2024 r. do 29 maja 2024 r. kontrolę doraźną w zakresie: prawidłowości gospodarowania mieniem i gospodarki finansowej, zasad działalności teatralnej, zawierania oraz poniesionych wydatków na umowy cywilnoprawne oraz prawidłowości wydawania pracownikom poleceń wyjazdów służbowych, rozliczania należności przysługujących z tytułu podróży służbowej oraz używania pojazdów, niebędących własnością pracodawcy, na przejazd w podróży służbowej: w okresie od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2023 r.

Ustalenia kontroli zawarto w protokole kontroli znak DS.VII.1711.2.2024, podpisanym w dniu 19 grudnia 2024 r. przez kontrolujących oraz Dyrektora Lubuskiego Teatru w Zielonej Górze (w dniu podpisania protokołu główna księgowa Teatru była nieobecna). Dnia 20 grudnia 2024 r. Dyrektor Teatru wystąpił z wnioskiem o wydłużenie terminu zgłaszania zastrzeżeń do protokołu do dnia 17 stycznia 2025 r. na co Organizator wyraził zgodę.

Do ustaleń zawartych w ww. protokole Dyrektor Teatru odniósł się w piśmie nr L.dz.34/2025, które wpłynęło do Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubuskiego w dniu 15 stycznia 2025 r.

Działalność Teatru w kontrolowanym okresie, dotyczącą prawidłowości gospodarowania mieniem, ocenia się pozytywnie.

Natomiast w zakresie działalności instytucji, w tym: gospodarki finansowej, zasad działalności teatralnej, zawierania oraz poniesionych wydatków na umowy cywilnoprawne oraz prawidłowości wydawania pracownikom poleceń wyjazdów służbowych, rozliczania należności przysługujących z tytułu podróży służbowej oraz używania pojazdów, niebędących własnością pracodawcy, na przejazd w podróży służbowej, stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. Pani . zatrudniona w Lubuskim Teatrze na stanowisku główny specjalista ds. kadr i zatrudnienia, nie posiadała upoważnienia do podpisywania polecenia wyjazdu służbowego nr 53/2022 dla Dyrektora Teatru oraz umowy nr 22/2022 z 01.12.2022 r. do używania własnego samochodu do celów służbowych delegacji służbowych.

W dniu 22 kwietnia 2024 r. Zastępca Dyrektora Teatru udzieliła w tej sprawie następujących wyjaśnień:

„Druk polecenia wyjazdu służbowego 53/2022 oraz umowa do używania własnego samochodu do celów służbowych 28/2022, ze względu na nieobecność Dyrektora, Zastępcy Dyrektora oraz Głównej Księgowej (delegacje służbowe), i zostały podpisane przez specjalistę ds. kadr i zatrudnienia, która prowadzi ewidencję zleceń na wyjazdy służbowe, wypisuje delegacje oraz przygotowuje ww. umowy. Nieobecność ww. osób była spowodowana nagłymi decyzjami o wyjazdach służbowych. Informacje o delegacjach Dyrekcji są przekazywane do Departamentu Infrastruktury Społecznej w formie mailowej ze skrzynki pocztowej sekretariatu teatru, a w nagłych przypadkach telefonicznie” (zachowano oryginalną pisownię).

Pismem nr L.dz.34/2025 z dnia 15 stycznia 2025 r. Dyrektor Lubuskiego Teatru w Zielonej Górze poinformował, iż: *„(...) wszystkie osoby uprawnione do podpisu znajdowały się w delegacjach służbowych, zatem podpisanie tej delegacji i umowy, w sposób przewidziany przepisami, nie było możliwe. Składający zastrzeżenia przyjmuje, że te wyjaśnienia są wystarczające,*

nie wymagają rozwinięcia, niemniej, jednostka kontrolowana dołoży starań, aby w przyszłości nie miało to miejsca” (zachowano oryginalną pisownię).

Wydaje się zalecenie nr 1 w tej sprawie.

2. Zawieranie umów zlecenia z firmą, której właścicielem jest pracownik Lubuskiego Teatru zatrudniony na stanowisku: realizator dźwięku, akustyk i jednocześnie świadczy na rzecz Lubuskiego Teatru taki sam zakres usług: Pismem nr L.dz.34/2025, z dnia 15 stycznia 2025 r. Dyrektor Lubuskiego Teatru w Zielonej Górze poinformował, iż: *„(...) po pierwsze, że Pracownik LT, którego kontrola dotyczy, to wybitny specjalista w swojej dziedzinie, realizator dźwięku i akustyk z długoletnim stażem w Naszym Teatrze — osoba, bez obecności której na co dzień, w pracy, działalność artystyczna LT byłaby zasadniczo utrudniona. Przydatność tego Pracownika, na etacie, potwierdziła się szczególnie wydatnie na przestrzeni ostatnich dwóch lat, kiedy LT zbudował, wyposażył i otworzył w Zielonej Górze nowy budynek i kolejną scenę — Teatr Lalek. Akustyk ten oczywiście opiniował od początku do końca wybór odpowiedniego sprzętu scenicznego (mikrofony, mikroporty, rozwiązania elektryczne), dbał o ich prawidłowy montaż, sprawdzał działanie i uczył prawidłowego używania tego sprzętu w odniesieniu do załogi, która odpowiada obecnie za sprawne jego działanie.*

Mając dwie, specjalistyczne i bogate w sprzęt akustyczny firmy, Nasz jedyny etatowy akustyk kilkakrotnie, w przeszłości, chciał rozwiązać z LT relację etatowego zatrudnienia. Na rozwiązanie takie Dyrekcja LT nie mogła i nie może sobie dalej pozwolić, akceptując tym samym funkcjonowanie Teatru bez jednego, etatowego akustyka.

Jednostka kontrolowana pozostaje w przekonaniu, że Zespołowi Kontrolującemu wiadomym jest, jak ważną i wielozadaniową w Teatrze funkcję pełni akustyk. Nie ma zatem potrzeby rozwijania rozważań w tym zakresie — zaznaczyć silnie należy, że realia płacowe dla tego etatu w LT oraz wzmiankowane zadania i popyt na tę pracę na rynku w Polsce skutkują od lat tym, że to Dyrekcji Teatru zależy bardziej, niż pracownikowi na tym, aby w jednostce mieć etatowego realizatora dźwięku — akustyka, w szczególności, gdy jest to świetny, sprawdzony fachowiec.

Istotnym, po wtóre, mankamentem protokołu kontrolnego jest brak ustalenia Zespołu Kontrolującego co do tego, jakie obowiązki wykonywał Pracownik realizator dźwięku — akustyk w ramach umowy o pracę w tym właśnie czasie, gdy Jego firma lub firma Jego Żony wykonywała zlecenie obsługi próby, spektaklu czy wyjazdu w LT.

Jednostka Kontrolowana pozostaje w przekonaniu, że ten akurat Pracownik, skoro nie obsługiwał próby albo spektaklu, to świadcząc pracę dla LT z pewnością sprawdzał, naprawiał, konserwował, pakował lub rozpakowywał, kupował albo reklamował działanie sprzętu akustycznego na stanie LT, za poprawne działanie którego jest personalnie odpowiedzialny. Niewykluczone przy tym, że w tym czasie Pracownik obsługiwał inny spektakl czy próbę. Badanie kontrolne, w rubryce 11.4., nie podaje ani jednego przypadku, w którym raport z próby, spektaklu czy wyjazdu w badanym okresie, wymienia etatowego realizatora dźwięku - akustyka, jako obsługującego zadanie podczas, gdy za to zdarzenie również i „Install Service Piotr Dura” albo „DURASOUND Weronika Dura” otrzymał wynagrodzenie.

W tym ostatnim elemencie protokołu kontroli nie zawiera ustaleń. Jest to ważny brak kontroli tym bardziej, że zwykle spektakl bezwzględnie wymaga dwóch (od dźwięku i od mikroportów), a czasami nawet trzech akustyków.

To właśnie jest zastrzeżenie Jednostki Kontrolowanej, oznaczone jako: po trzecie.

Najpewniej błędnie Zespół Kontrolujący założył, że do obsługi spektaklu, próby czy wyjazdu LT wystarczy jeden, najlepiej etatowy, realizator dźwięku — akustyk. W większości, niż połowie naszych realizacji artystycznych konieczne jest współdziałanie dwóch, często nawet trzech akustyków, znających przy tym świetnie spektakl, zadania i siebie nawzajem.

Powodzenie artystyczne gwarantuje bowiem zgrany zespół techniczny — co najmniej na tym samym, co grający aktorzy, poziomie.

Dyrekcja LT od szeregu już lat, nieodwołalnie, traci takich specjalistów. Do lepiej płatnej pracy, czy na emeryturę, odchodzą oddani dotąd Teatrowi bez reszty specjaliści. Brakuje fryzjerów, stolarzy, garderobianych, krawcowych — zasadniczo fachowców w każdej specjalności. Młodzi

adeptci, w tym zakresie, w Teatrze nie wytrzymują długo w permanentnie ponadnormatywnej pracy, pod presją premiery. Przy coraz niższych zarobkach odchodzą na ogół zanim poznają dobrze reguły pracy, na powierzonym im stanowisku (...).

(...) Jednostka Kontrolowana nie uznaje współpracy z etatowym realizatorem dźwięku — akustykiem, którego firma, jak i firma Jego Żony, świadczy również usługi specjalistyczne dla LT za nieprawidłowość. Dyrekcja LT nie wyobraża sobie dalszego rozwoju Teatru bez etatowego realizatora dźwięku — akustyka jak również sytuacji, w której będziemy musieli rezygnować z usług firm „Install Service Piotr Dura” albo „DURASOUND Weronika Dura”, które to przedsiębiorstwa, z pewnością, są zarówno konkurencyjne na rynku, jak i — co najważniejsze — doskonale orientują się w specyfice artystycznych zadań teatralnych”. (zachowano oryginalną pisownię).

Na podstawie opinii prawnych z dnia 26 kwietnia oraz 8 lipca 2024 r.:

(...) Zgodnie z art. 26 a ust. 1 ustawy z dnia 25.10.1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2024r. poz. 87) w sprawach nieuregulowanych tą ustawą do pracowników jednostki kulturalnej stosuje się przepisy kodeksu pracy.

Kodeks pracy nie zabrania prowadzenia przez pracowników dodatkowo działalności gospodarczej.

Osoba, która świadczy pracę na umowie o pracę, nie może prowadzić własnej działalności wyłącznie w sytuacji, gdy:

- została zawarta między pracownikiem a pracodawcą umowa o zakazie konkurencji, a planowane otwarcie działalności wiąże się z działalnością konkurencyjną, o której mowa we wspomnianej umowie;*
- podczas zawierania umowy o pracę pracodawca zobowiązał pracownika do zadeklarowania braku prowadzonej działalności gospodarczej lub innego zatrudnienia, a pracownik podpisał taką deklarację.*

Te dwa przypadki są przeszkodą do jednoczesnego prowadzenia działalności i zatrudnienia na umowę o pracę. W sytuacji niezastosowania się do złożonych oświadczeń, pracownikowi grozi odpowiedzialność odszkodowawcza wobec swojego pracodawcy, kiedy poniósł on szkodę niezastosowania się do zakazu konkurencji. Co do zasady pracownik nie

musi informować swojego pracodawcy o rozpoczęciu działalności gospodarczej ani nie musi uzyskać jego zgody.

Należy pamiętać, że pracownik ma bezwzględny obowiązek dbać o dobro zakładu pracy, dlatego nie może on prowadzić działalności kosztem swojego pracodawcy.

Musi zatem pamiętać o rozdzieleniu pracy wykonywanej w ramach własnej działalności i tej wykonywanej w ramach zadań wynikających ze stosunku pracy.

Dotyczy to nie tylko różnego rodzaju działań, ale także czasu, jaki należałoby jednoznacznie rozdzielić w związku z pracą etatową a prowadzoną działalnością. Nie można prowadzić działalności gospodarczej w obowiązującym pracownika czasie pracy.

Tymczasem z dołączonych dokumentów wynika, iż w czasie świadczenia usług przez firmę Install Service Piotr Dura – jako pracownik był obecny w pracy, a usługi były wykonywane w czasie jego godzin pracy. Taka sytuacja jest niedopuszczalna. Prace objęte umową zlecenia zawartą z firmą powinny zostać wykonane przez pracownika, w ramach jego obowiązków pracowniczych.

Takie działanie Dyrektora Teatru stanowi przejaw niegospodarności”.

(zachowano oryginalną pisownię).

Zespół kontrolujący nie uznaje wyjaśnień Dyrektora. Uzyskane opinie prawne potwierdzają nieprawidłowości oraz przejaw niegospodarności.

Wydaje się zalecenie nr 2 w tej sprawie.

3. Brak wymaganej zgody organizatora - Zarządu Województwa Lubuskiego (Uchwała nr 107/1318/16 Zarządu Województwa Lubuskiego z dnia 17 maja 2016 r.) na zawieranie umów cywilnoprawnych z Dyrektorem Teatru.

Główny specjalista ds. kadr i zatrudnienia wyjaśniła (zachowano oryginalną pisownię):

„(...) W latach 2021 - 2023 Dyrektor Lubuskiego Teatru w Zielonej Górze nie występował do Marszałka Województwa Lubuskiego z wnioskiem o zgodę na dodatkowe płatne zajęcia o charakterze twórczym polegającym na reżyserii, adaptacji tekstu. Lubuski Teatr nie zawierał z Dyrektorem Teatru w latach 2021-2023 umów na reżyserię bądź adaptację tekstu”.

Pismem nr L.dz.34/2025, z dnia 15 stycznia 2025 r. Dyrektor Lubuskiego Teatru w Zielonej Górze poinformował, iż: „(...) Jednostka Kontrolowana podnieść chce dalej, że w praktyce przeprowadzania prób wznowieniowych i adaptacyjnych w LT, praktyka uzyskiwania zgody Organizatora na takie działania nie była wymagana w przeszłości. Technicznie zresztą, byłoby to znacząco utrudnione, bo próby tego rodzaju często jawią się, jako konieczne na kilka dni przed planowanym spektaklem — a za tym, plan zagrania sztuki teatralnej stawałby się podwójnie zagrożony, o ile czekać by należało dodatkowo na zgodę, co do takiego działania, ze strony Organizatora.

W kontekście takich uwarunkowań praktycznych Jednostka Kontrolowana ma nadzieję przyjmować, że Zespół Kontrolujący nietrafnie interpretuje zapis Uchwały nr 107/1318/16 Zarządu Województwa Lubuskiego z dnia 7 maja 2016 roku uznając w protokole za nieprawidłowość (punkt oznaczony w zarzutach jako a/), że umowy cywilnoprawne zawierane przez Dyrektora Teatru wymagają zgody Organizatora.

Przytoczony wyżej cel, właściwości i wreszcie pragmatyka przeprowadzania prób wznowieniowych w Teatrze nakazują Jednostce Kontrolowanej zgłosić, w ramach tych zastrzeżeń, co najmniej poważne wątpliwości, w zakresie takiej interpretacji zapisu § 1 punkt 1 Uchwały nr 107/1318/16 Zarządu Województwa Lubuskiego.

Treść tego przepisu brzmi bowiem tak, że cyt.: „podjęcie przez dyrektora wojewódzkiej samorządowej artystycznej instytucji kultury na rzecz tej instytucji dodatkowych, płatnych zajęć o charakterze twórczym, polegających w szczególności na reżyserii, adaptacji tekstu lub kierownictwie muzycznym przedstawienia lub koncertu lub współtworzeniu utworu audiowizualnego, wymaga uzyskania zgody Zarządu Województwa Lubuskiego”

W przekonaniu Jednostki Kontrolowanej, przeprowadzenie prób czy próby wznowieniowej lub nawet adaptacyjnej spektaklu nie jest, dla Dyrektora LT, działaniem twórczym w szczególności, że przywołany przepis wymienia przykładowo (wedle słowa: „w szczególności”) w swej treści katalog działań, jakie według Uchwałodawcy, charakter twórczy (a nie odtwórczy) mają. (Jednostka Kontrolowana taki sam pogląd wyraziła w odpowiedzi

na zapytanie elektroniczne Zespołu Kontrolującego z dnia 10 maja 2024 roku. Informowaliśmy wtedy, że, w naszej ocenie, zawieranie umów na próby wznowieniowe nie wymaga zgody Organizatora, bo nie jest działaniem twórczym).

W odniesieniu do istnienia lub braku obowiązku uzyskania zgody Organizatora na przeprowadzenie prób wznowieniowych w Teatrze, Jednostka Kontrolowana sygnalizuje, że nie rozumiały dla niej jest również passus przywołanej w protokole opinii biura prawnego (str.46 3 akapit protokołu), która podnosi w treści interpretacji, że (..) nie przewidziano, aby Teatr mógł zawierać z Dyrektorem umowy o innym charakterze, aniżeli wynikające z art.31a ust. 1 Ustawy z dnia 25.10.1991 roku O organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej” i dalej, że: (...) „mogły być zatem zawierane tylko te wskazane wyżej umowy, które wymagały zgody Zarządu Województwa Lubuskiego”.

Przywołany przez biuro prawne, w tej części opinii, przepis ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej reguluje nie zakres możliwych do podpisania umów a zasady wynagrodzenia Dyrektora w jednostce artystycznej. Przywołana ustawa mówi więc o dopuszczalnym zarobkowaniu kierownika jednostki artystycznej, a wskazane przykładowo formy tego zarobkowania nie zamykają katalogu możliwości, a już wręcz nie dotyczą umów, czy rodzaju zawartego kontraktu — co najważniejsze, nie wprowadzając w tym przepisie równocześnie jakichkolwiek zakazów.

Prezentowany pogląd w takiej opinii prawnej milczy już na okoliczność tego, czy ów brak zgody Organizatora na zawarcie konkretnej umowy powoduje, że taka umowa staje się nieważna.

Dla Jednostki Kontrolowanej ocena taka prowadzi do prostego wniosku, że Dyrektor LT, bez zgody Organizatora, może skutecznie zawrzeć, egzekwować i wykonywać umowy w każdym zakresie, w jakim nie jest przepisami wymagana zgoda Zarządu Województwa Lubuskiego.

Zgłaszający zastrzeżenia podnosi dodatkowo, że niewłaściwa i rozszerzająca wykładnia przywołanej Uchwały Zarządu Województwa Lubuskiego wprowadzi organizacyjnie nieład w pracy naszego Teatru, a konsekwencje ewentualnego egzekwowania takich zgód Organizatora, dla zawarcia umów z Dyrektorem LT, skutkować będą w praktyce jedynie tym,

że w szeregu przypadkach nie będzie możliwym przeprowadzenie prób wznowieniowych i dalej zagranie zaplanowanych spektakli z tej racji, że Dyrektor LT oczekiwał będzie na wymaganą zgodę Organizatora i tym samym - powstrzymał się będzie do tego czasu, od wysiłku „ratowania” spektaklu teatralnego, którego wystawienie zagrożone jest nagłym przypadkiem losowym (...).” (zachowano oryginalną pisownię).

Na podstawie opinii prawnej z dnia 24 kwietnia 2024 r.:

„Zgodnie z art. 31a ust. 1 ustawy z dnia 25.10.1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2024r. poz. 87) pracownik artystyczny, a także Dyrektor teatru może otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie, w szczególności 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 pr. aut. Zgodnie z art. 69 pr. aut., współtwórcami utworu audiowizualnego są osoby, które wniosły wkład twórczy w jego powstanie, a w szczególności: reżyser, operator obrazu, twórca adaptacji utworu literackiego, twórca stworzonych dla utworu audiowizualnego utworów muzycznych lub słowno-muzycznych oraz twórca scenariusza.

Kwestie te reguluje uchwała nr 107/1318/16 Zarządu Województwa Lubuskiego z 17.05.2016 r. Zgodnie z § 1 ust. 1 w/w uchwały podjęcie przez dyrektora wojewódzkiej samorządowej artystycznej instytucji kultury na rzecz tej instytucji dodatkowych płatnych zajęć o charakterze twórczym, polegających w szczególności na reżyserii, adaptacji tekstu lub kierownictwie muzycznym przedstawienia lub koncertu lub współtworzeniu utworu audiowizualnego, wymaga uzyskania zgody Zarządu Województwa Lubuskiego. Ust. 2 § 1 uchwały stanowi ponadto, iż wykonywanie tych wyżej wskazanych zajęć nie może kolidować z wykonywaniem obowiązków wynikających ze stosunku pracy na stanowisku dyrektora oraz nie może wpłynąć negatywnie na funkcjonowanie tej instytucji.

W ustawie, ani w uchwale Zarządu nie ma mowy o podejmowaniu przez dyrektora teatru na rzecz tej instytucji innych dodatkowych płatnych zajęć oraz nie określono zasad, zgodnie z którymi miałyby to następować. Brak

takich regulacji również w Statucie Teatru, czy w Regulaminie Organizacyjnym.

Nie zawarto ich również w umowie w sprawie określenia warunków organizacyjno – finansowych działalności oraz programu działania Lubuskiego Teatru w Zielonej Górze.

Wynika z tego, iż nie przewidziano, aby Teatr mógł zawierać z Dyrektorem umowy o innym zakresie, aniżeli wynikający z art. 31a ust. 1 ustawy z dnia 25.10.1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Mogły być zatem zawierane tylko te wskazane wyżej umowy, które wymagały zgody Zarządu Województwa Lubuskiego. W tej sytuacji należy uznać, iż przy zawieraniu umów z Dyrektorem wystąpiły nieprawidłowości i to zarówno w zakresie osób uprawnionych do ich podpisania, jak i w zakresie zawieranych umów (mogły być zawarte tylko umowy wskazane w art. 31a ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz w uchwale Zarządu z 17.05.2016 r. i to wyłącznie za zgodą Zarządu)” (zachowano oryginalną pisownię).

Dodatkowo, opinia radcy prawnego wskazuje nienależnie pobrane wynagrodzenia z zawartych w kontrolowanym okresie umów cywilnoprawnych:

„(...) W przypadku uznania, iż konkretna umowa wymagała zgody Marszałka Województwa, bądź też uznania, że świadczone usługi mieszczą się w zakresie obowiązków dyrektora i były świadczone w czasie jego czasu pracy – otrzymane wynagrodzenie nie przysługiwało. Tym samym nastąpiłoby bezpodstawne wzbogacenie po stronie dyrektora (...) (zachowano oryginalną pisownię).

Zespół kontrolujący nie uznaje wyjaśnień Dyrektora Teatru. Uzyskana opinia prawna potwierdza nieprawidłowości w zawieranych przez Dyrektora Lubuskiego Teatru w Zielonej Górze umowach cywilnoprawnych bez zgody Organizatora (decyzji Zarządu Województwa Lubuskiego).

Wydaje się zalecenie nr 3 w tej sprawie.

4. Brak wymaganego pełnomocnictwa/upoważnienia zastępcy Dyrektora Lubuskiego Teatru na podpisywanie umów cywilnoprawnych zawieranych z Dyrektorem Teatru.

Pismem nr L.dz.34/2025, z dnia 15 stycznia 2025 r. Dyrektor Lubuskiego Teatru w Zielonej Górze poinformował, iż: „(...) nie wchodzi w grę podpisanie przez Dyrektora LT umowy z samym sobą. Ewentualna zgoda Organizatora, na zawarcie takiej umowy, nie czyni przecież z Zarządu Województwa Lubuskiego strony tego kontraktu i stąd utrwalona w LT praktyka, w której umowy z Dyrektorem LT podpisuje jego zastępca i główna księgowa. Treść i kształt takiej umowy stanowi dowód księgowy i jest podstawą do naliczenia umówionego wynagrodzenia a przez to sugerowane w protokole kontroli „wykluczenie” Zastępcy Dyrektora LT z podpisywania umów i reprezentacji w takich przypadkach LT — wydaje się Jednostce Kontrolowanej rozwiązaniem niemożliwym do wprowadzenia.” (zachowano oryginalną pisownię).

Na podstawie opinii prawnej z dnia 28 czerwca 2024 r.:

„(...) w aktach wewnętrznych obowiązujących w Teatrze nie uregulowano ponadto kwestii podpisywania przez Teatr umów z Dyrektorem, nie wskazano kto jest uprawniony do takich czynności. Umowy były podpisywane przez Zastępcę Dyrektora Teatru. Z zakresu czynności (Karty stanowiska pracy) Zastępcy Dyrektora wynika, iż działa na podstawie upoważnień udzielonych mu przez Dyrektora. Z przedłożonych opiniującym upoważnień udzielonych Zastępcy Dyrektora nie wynika, aby posiadał upoważnienie do podpisywania w imieniu Teatru umów z Dyrektorem Teatru. Na podstawie w/w upoważnień Zastępca jest upoważniony do dokonywania czynności zastrzeżonych dla Dyrektora – podczas jego nieobecności (...)”. (zachowano oryginalną pisownię).

Zespół kontrolujący nie uznaje wyjaśnień Dyrektora Teatru.

Wydaje się zalecenie nr 4 w tej sprawie.

5. Niezgodność dat zawarcia umów cywilnoprawnych (po fakcie wykonania dzieła).

Pismem nr L.dz.34/2025, z dnia 15 stycznia 2025 r. Dyrektor Lubuskiego Teatru w Zielonej Górze poinformował, iż: „(...) Niezgodność dat, uznana za nieprawidłowość z pozycji oznaczonej literą d/ zastrzeżeń do protokołu kontroli jest efektem oczywistej omyłki pisarskiej. (...) Jednostka

Kontrolowana uznaje za słusznie usterkowaną (...).” (zachowano oryginalną pisownię).

Wydaje się zalecenie nr 5 w tej sprawie.

6. Umowa na świadczenie usług prawnych w Lubuskim Teatrze w Zielonej Górze jasno precyzuje zakres usług i obowiązków, co do opiniowania i dostarczania materiałów do zaopiniowania i sporządzania opinii prawnych, w tym projekty umów.

Pismem nr L.dz.34/2025, z dnia 15 stycznia 2025 r. Dyrektor Lubuskiego Teatru w Zielonej Górze poinformował, iż: *„(...) W odniesieniu do tych nieprawidłowości, Jednostka Kontrolna podnosi zarzuty tego rodzaju, że ani w umowie z powołaną Kancelarią Radców Prawnych ani w pragmatyce służbowej LT nie ma ścisłych rozstrzygnięć co do tego, w jaki sposób przedkładać Kancelarii zagadnienia do zaopiniowania i jak, po tym zaopiniowaniu, przeprowadzone konsultacje z prawnikami archiwizować.*

Jednostka Kontrolowana rozważy oczywiście potrzebę doprecyzowania zasad oraz poprawę metod tych konsultacji w przyszłości niemniej, w przebiegu kontroli, wyjaśniono tę kwestię odpowiedzią LT, z dnia 07 maja 2024 roku, do Zespołu Kontrolującego podając, że umowy są opiniowane przez Kancelarię mailowo i telefonicznie, a w razie potrzeb, ad hoc nanosi poprawki pracownik LT na tekst projektu natomiast w wypadkach poważniejszych — pracownik LT znosi właściwe dokumenty do siedziby kancelarii. Na wyraźny wniosek Zespołu Kontrolującego pracownik LT udostępnił mu projekty umów konsultowanych z Kancelarią mailowo dodając, że częściej konsultacja z Kancelarią ma postać telefoniczną. (...).”
(zachowano oryginalną pisownię).

Zespół kontrolujący nie uznaje wyjaśnień Dyrektora Teatru.

Wydaje się zalecenie nr 6 w tej sprawie.

W celu wyeliminowania nieprawidłowości, zalecam:

1. Polecenia wyjazdów służbowych dla Dyrektora Teatru oraz umowy na używanie własnego pojazdu do celów służbowych, dokonywać zgodnie z Zarządzeniem nr 68/2017 Marszałka z Województwa Lubuskiego z dnia 14 sierpnia 2017 r. w sprawie ustalenia zasad i trybu odbywania podróży

służbowych przez kierowników wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych oraz ustalenia limitów kilometrów na jazdy lokalne samochodem osobowym nie będącym własnością pracodawcy.

2. Zawierając umowy zlecenia lub umowy o dzieło z własnymi pracownikami należy przestrzegać
 - 1) aby czas pracy, wynikający z tych umów nie pokrywał się z czasem z tytułu umowy o pracę, co należy poprzeć dowodem dokumentacyjnym z ich realizacji;
 - 2) aby zakresy tych umów nie były tożsame z zakresami obowiązków, wynikającymi z umów o pracę;
 - 3) aby sumaryczny czas pracy, wynikający z tych umów oraz z tytułu umów o pracę nie przekraczał ustawowego prawa do wypoczynku;Bezwzględnie stosowanie się do zapisów Zarządzenia nr 17/2022 Dyrektora Lubuskiego Teatru z dnia 10.11.2022 roku w sprawie wprowadzenia regulaminu wydatkowania środków finansowych o wartości nieprzekraczającej 130.000,00 zł netto, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy prawo zamówień publicznych, np. nie dopuszcza się braku przeprowadzenia rozeznania rynku.
3. Każdorazowo występować o zgodę Organizatora tj. Zarząd Województwa Lubuskiego na zawieranie umów cywilnoprawnych z Dyrektorem Teatru, zgodnie z Uchwałą nr 107/1318/16 Zarządu Województwa Lubuskiego z 17.05.2016 r.
Wynagrodzenia pobrane nienależnie (bez wymaganej zgody Zarządu Województwa Lubuskiego) niezwłocznie podlegają zwrotowi na rzecz wojewódzkiej samorządowej instytucji kultury, tj. Lubuskiego Teatru w Zielonej Górze w wysokości:
 - 1) 25.000 zł wraz z odsetkami, za rok 2021 r.;
 - 2) 26.350 zł wraz z odsetkami, za rok 2022 r.;
 - 3) 72.500 zł wraz z odsetkami, za rok 2023 r.
4. Sporządzić dla zastępcy Dyrektora Teatru upoważnienia/pełnomocnictwa regulujące kwestie zasad w zakresie zawierania i podpisywania umów cywilnoprawnych.
5. Dochowanie wszelkich warunków formalnych wpływających na ważność zawieranych umów przez Lubuski Teatr w Zielonej Górze.

6. Stosować się do zapisów § 3 „Umowy na świadczenie usług prawnych w Lubuskim Teatrze w Zielonej Górze” zawartej w dniu 23 grudnia 2021 r.

Zarząd Województwa Lubuskiego oczekuje od Pana Dyrektora, w terminie 30 dni od daty otrzymania niniejszego wystąpienia, informacji o podjętych działaniach na rzecz realizacji zaleceń ujętych w niniejszym wystąpieniu lub przyczynach odstąpienia od podjęcia takich działań.

Z poważaniem

Jacek Urbański
Członek Zarządu Województwa
Lubuskiego

[podpisano certyfikowanym podpisem elektronicznym]