



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI  
DELEGATURA W KRAKOWIE

LKR.410.002.03.2024

**Pani**  
**Bożena Mróz-Tumidajska**  
**Prezes Zarządu**  
**Miejskiego Zakładu Wodociągów**  
**i Kanalizacji Sp. z o.o.**  
**ul. Podlesie 30**  
**34-130 Kalwaria Zebrzydowska**

# WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

P/24/070 Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządów  
i rad nadzorczych spółek komunalnych

## I. Dane identyfikacyjne

|                                     |                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jednostka kontrolowana              | Miejski Zakład Wodociągów i Kanalizacji Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, ul. Podlesie 30, 34-130 Kalwaria Zebrzydowska (dalej: <i>MZWIK Sp. z o.o. lub Spółka</i> ) |
| Kierownik jednostki kontrolowanej   | Bożena Mróz-Tumidajska, Prezes Zarządu od 19 maja 2008 r. (dalej również: <i>Zarządzająca</i> )<br><br>(akta kontroli str. 7-26, 57-59)                                     |
| Zakres przedmiotowy kontroli        | 1. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagrodzenia członków zarządu<br>2. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków rady nadzorczej                      |
| Okres objęty kontrolą               | Lata 2018-2023, z wykorzystaniem dowodów sporządzonych przed tym okresem lub po nim, jeśli miały wpływ na kontrolowaną działalność                                          |
| Podstawa prawna podjęcia kontroli   | Art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli <sup>1</sup>                                                                                     |
| Jednostka przeprowadzająca kontrolę | Najwyższa Izba Kontroli<br>Delegatura w Krakowie                                                                                                                            |
| Kontroler                           | Piotr Smyrak, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LKR/36/2024 z 15 marca 2024 r.<br><br>(akta kontroli str.1-2)                             |

---

<sup>1</sup> Dz. U. z 2022 r. poz. 623 (dalej: *ustawa o NIK*).

## II. Ocena ogólna<sup>2</sup> kontrolowanej działalności

### OCENA OGÓLNA

Najwyższa Izba Kontroli ocenia negatywnie przestrzeganie przez organy Spółki zasad wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki.

### Uzasadnienie oceny ogólnej

Uchwałami w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu<sup>3</sup> Zgromadzenie Wspólników Spółki ustaliło wysokość wynagrodzeń Prezes Zarządu Spółki jako krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, tj. podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 pkt 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami<sup>4</sup>. Od 1 stycznia 2018 r. do 23 czerwca 2021 r. wynagrodzenie stałe Prezes było naliczane i wypłacane bez uwzględnienia przepisów ustaw o budżecie<sup>5</sup>, które w latach 2018-2023 ww. podstawę wymiaru zamroziły na poziomie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 roku, tj. na poziomie 4 403,78 zł. W konsekwencji wynagrodzenie stałe Prezes Zarządu Spółki w latach 2018-2021 (do 23 czerwca) naliczono i wypłacono w wysokości zawyżonej o 61 646,82 zł.

Nieprawidłowości stwierdzono również w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego Prezes Zarządu Spółki. Było to wynikiem, z jednej strony, zawyżania kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego<sup>6</sup> w latach 2019-2022, będącego konsekwencją nieuwzględniania przy naliczaniu wynagrodzenia stałego przepisów ustaw o budżecie, a z drugiej – arbitralnego zaniżania tego wynagrodzenia przez Radę Nadzorczą Spółki. W latach 2018-2021, wbrew postanowieniom uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r., wynagrodzenie to zostało zaniżone o 28 443,73 zł, a po korekcie polegającej na zastosowaniu prawidłowych kwot bazowych wynagrodzenia zmiennego – o 16 826,16 zł.

Najwyższa Izba Kontroli negatywnie ocenia również naliczenie i wypłacenie w lutym 2023 r. jednorazowego wynagrodzenia zmiennego Prezes Zarządu Spółki w kwocie brutto 13 651,71 zł. Naliczenie i wypłata tego wynagrodzenia nie zostały uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych, a także od wcześniejszego zatwierdzenia sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzielenia Prezes Zarządu Spółki absolutorium z wykonania przez nią obowiązków przez walne zgromadzenie, co oznaczało

<sup>2</sup> Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

<sup>3</sup> Uchwała nr 15/2017 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z siedzibą w Kalwarii Zebrzydowskiej z dnia 27 czerwca 2017 r. w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki (dalej: *uchwała w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r.*), oraz Uchwała nr 10/2021 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z siedzibą w Kalwarii Zebrzydowskiej z dnia 23 czerwca 2021 r. w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. (dalej: *uchwała w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r.*).

<sup>4</sup> Dz. U. z 2020 r. poz. 1907, ze zm. (dalej: *ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń*).

<sup>5</sup> Odpowiednio: art. 28 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2018 (Dz. U. poz. 2371, ze zm.), art. 22 ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019 (Dz. U. z 2018 r. poz. 2435, ze zm.), art. 31 ustawy z dnia 13 lutego 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2020 (Dz. U. z 2020 r. poz. 278), art. 15 ustawy z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (Dz. U. z 2020 r. poz. 2400, ze zm.), art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022 (Dz. U. z 2021 r. poz. 2445, ze zm.) (dalej: *przepisy ustaw o budżecie*).

<sup>6</sup> 20% wynagrodzenia stałego z roku poprzedniego.

naruszenie wymogów art. 4 ust. 5 i ust. 9 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, a także postanowień § 4 ust. 1 i ust. 4 uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r.

W uchwałach w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r. Zgromadzenie Wspólników przyznało Prezes Zarządu prawo do korzystania z pomieszczenia biurowego wraz z wyposażeniem, samochodu, telefonu komórkowego, komputera przenośnego z niezbędnym wyposażeniem, a także zasobów stanowiących mienie Spółki, ale – wbrew obowiązкови wynikającemu z art. 6 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń – nie określiło zasad ich przyznawania, pozostawiając te kwestie do rozstrzygnięcia przez pełnomocnika Spółki w kontrakcie menedżerskim.

W umowach o świadczenie usług zarządzania pełnomocnik Spółki nieprawidłowo uregulował kwestie odpraw przysługujących członkowi organu zarządzającego, uczynił to bowiem w sposób odmienny, niż ustaliło Zgromadzenie Wspólników w uchwałach w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r. W uchwałach przewidziano taką odprawę wyłącznie w przypadku rozwiązania umowy, natomiast w umowach – również w przypadku wypowiedzenia umowy. Oznaczało to równocześnie naruszenie przepisu art. 7 ustawy o zasadach kształtowania, który dopuszcza wypłatę odprawy, ale tylko w sytuacji, gdy wypowiadającym umowę jest spółka.

Zastrzeżenia NIK budzi sposób reprezentacji MZWIK Sp. z o.o. przy zawieraniu umowy o świadczenie usług zarządzania z 2021 r. oraz aneksu nr 1 z 31 marca 2022 r. do tej umowy. Pełnomocnik *do reprezentowania Spółki w sprawach pomiędzy Spółką a członkami Zarządu oraz do zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania* został powołany uchwałą nr 16/2017 Zgromadzenia Wspólników Spółki z 27 czerwca 2017 r. W § 2 uchwały został on upoważniony do zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania zgodnie z zasadami określonymi w uchwale w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. Konsekwencją zmian zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu, wprowadzonych najpierw uchwałą w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r., a następnie uchwałą nr 11/2022 Zgromadzenia Wspólników z 29 marca 2022 r., było zawarcie nowej umowy o świadczenie usług zarządzania (23 czerwca 2021 r.) oraz aneksu do tej umowy (31 marca 2022 r.). Spółkę w tych czynnościach reprezentował ten sam pełnomocnik, co w 2017 r., jednak bez upoważnienia do zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania (aneksu do takiej umowy) na nowych zasadach. W ocenie NIK oznaczało to przekroczenie zakresu udzielonego pełnomocnictwa. Jednocześnie należy zgodzić się, że stosownie do art. 103 Kodeksu cywilnego<sup>7</sup> ważność umowy o świadczenie usług zarządzania z 2021 r. oraz aneksu do tej umowy z 2022 r. została potwierdzona przez Zgromadzenie Wspólników Spółki, co nastąpiło w sposób dorozumiany – np. w drodze uchwał w sprawie rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania Zarządu z działalności Spółki za lata 2021 i 2022.

Negatywną ocenę w zakresie przestrzegania przepisów o zasadach wynagradzania uzasadniają również nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłacania wynagrodzeń członkom Rady Nadzorczej, będące konsekwencją podejmowanych uchwał Zgromadzenia Wspólników Spółki, skutkujące ich zawyżeniem łącznie o 7 706,18 zł, w tym:

- naliczenie i wypłacenie przewodniczącemu Rady Nadzorczej dodatkowego wynagrodzenia w lutym 2023 r., zawyżonego o 3 963,00 zł, w stosunku do limitu wynikającego z art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń;

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2023 r. poz. 1610) (dalej: *Kodeks cywilny*).

- wypłata podwyższonego o 10% wynagrodzenia przewodniczącego Rady Nadzorczej w lutym 2023 r. z góry za cały rok 2023, co było – niezależnie od oceny legalności takiego rozwiązania – działaniem niegospodarnym;
- naliczenie i wypłacenie członkom Rady Nadzorczej dodatkowego wynagrodzenia w lipcu 2023 r., zawyżonego w stosunku do limitu wynikającego z art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń o 3 302,82 zł w odniesieniu do przewodniczącego Rady Nadzorczej, oraz po 220,18 zł w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej.

### III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny częściowej<sup>8</sup> kontrolowanej działalności

OBSZAR

#### 1. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządu

Opis stanu faktycznego

1.1. W latach objętych kontrolą, a także w dwóch latach poprzedzających, tj. 2016-2017, skala działalności Spółki<sup>9</sup> była następująca:

- 1) średnioroczne zatrudnienie w etatach – od 17,33 do 18,05,
- 2) roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych<sup>10</sup> – równowartość w złotych kwot od 1,1 mln do 1,5 mln euro,
- 3) suma aktywów jej bilansu na koniec poszczególnych lat – równowartość w złotych kwot od 4,2 mln do 7,7 mln euro.

(akta kontroli str. 783)

Oznaczało to, że:

- 1) W latach 2016-2023 spełnione były dwie przesłanki z art. 4 ust. 2 pkt 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, tj. średnioroczne zatrudnienia co najmniej 11 pracowników oraz sumy aktywów bilansu Spółki w wysokości co najmniej równowartości w złotych 2 mln euro. Trzecia z ww. przesłanek – rocznego obrotu netto w wysokości niższej niż równowartość w złotych 2 mln euro – odpowiadała warunkowi z art. 4 ust. 2 pkt 1 ustawy.
- 2) Część stała wynagrodzenia członka organu zarządzającego Spółki w latach 2018-2023 mogła być ustalona w wysokości od dwukrotności do czterokrotności podstawy wymiaru, czyli – z uwzględnieniem przepisów ustaw o budżecie – powinna mieścić się w przedziale<sup>11</sup>:
  - od 8 807,56 zł do 17 615,12 zł – miesięcznie<sup>12</sup>,
  - od 105 690,72 zł do 211 381,44 zł – rocznie<sup>13</sup>.

<sup>8</sup> Oceny częściowe to oceny działalności w poszczególnych obszarach badań kontrolnych. Ocena częściowa może być sformułowana jako ocena pozytywna, ocena negatywna albo ocena w formie opisowej.

<sup>9</sup> W rozumieniu art. 4 ust. 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

<sup>10</sup> W rachunku zysków i strat w wariantcie porównawczym – suma pozycji A.I. (przychody netto ze sprzedaży produktów) i A.IV. (przychody netto ze sprzedaży towarów i materiałów – po wyłączeniu przychodów netto ze sprzedaży materiałów) oraz G. (przychody finansowe).

<sup>11</sup> Z wyłączeniem sytuacji przewidzianej w art. 4 ust. 3 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, w której wysokość tego wynagrodzenia – z uwagi na wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku – mogła być ustalona w sposób odmienny. W żadnej z uchwał w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń w MZWik Sp. z o.o. nie odwołano się do „wyjątkowych okoliczności dotyczących spółki albo rynku”.

<sup>12</sup>  $4\,403,78\text{ zł} \times 2 = 8\,807,56\text{ zł}$ ,  $4\,403,78\text{ zł} \times 4 = 17\,615,12\text{ zł}$ .

<sup>13</sup>  $8\,807,56\text{ zł} \times 12 = 105\,690,72\text{ zł}$ ,  $17\,615,12\text{ zł} \times 12 = 211\,381,44\text{ zł}$ .

W latach 2018-2023 Zarząd Spółki był jednoosobowy, a funkcję Prezesa Zarządu pełniła ta sama osoba – powołana na czteroletnie kadencje uchwałami Rady Nadzorczej Spółki: nr 2/06/2017 z 27 czerwca 2017 r. oraz nr 7/2021 z 23 czerwca 2021 r.<sup>14</sup>

(akta kontroli str. 57-59)

Zasady kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki zostały określone w uchwale w sprawie ustalenie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r.. Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia i obowiązywała do 22 czerwca 2021 r. W § 1 uchwały ustalono, że Spółka zawiera z członkiem zarządu umowę o świadczenie usług zarządzania, z obowiązkiem świadczenia osobistego (ust. 2), a w imieniu Spółki zawiera ją pełnomocnik powołany przez Zgromadzenie Wspólników, z uwzględnieniem określonych w uchwale zasad kształtowania wynagrodzeń, a także innych warunków świadczenia usług (ust. 3). Stosownie do § 3 ust. 1 uchwały na wynagrodzenie całkowite członka Zarządu składała się m.in. część stała, stanowiąca wynagrodzenie miesięczne podstawowe.

W odniesieniu do wynagrodzenia stałego (wynagrodzenia miesięcznego podstawowego) w uchwale postanowiono, że (§ 3 ust. 2):

- ustala się je w kwocie wynikającej z iloczynu wskaźnika krotności 2 oraz podstawy wymiaru, tzn. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS, tj. 2,00 x 4 403,78 zł, czyli 8 807,56 zł miesięcznie;
- wynagrodzenie stałe podlega corocznej waloryzacji, polegającej na ustaleniu kwoty wynagrodzenia stałego wynikającej z iloczynu wskaźnika 2,00 i aktualnej podstawy wymiaru.

(akta kontroli str. 62-66)

Uchwała w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. została uchylona uchwałą w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r. Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia. W odniesieniu do wynagrodzenia stałego członka (Prezesa) Zarządu wprowadzono w niej następujące zmiany w stosunku do zasad obowiązujących wcześniej:

- Wskaźnik krotności (mnożnik podstawy wymiaru) został zwiększony z 2,0 na 2,8, a zapis o corocznej waloryzacji (rewaloryzacji) tego wynagrodzenia – usunięty.
- Podstawę wymiaru wynagrodzenia określono jako *przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, określonej zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami* (w uchwale z 2017 roku – jako *przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez wypłat zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego ogłoszone przez Prezesa GUS*<sup>15</sup>.

(akta kontroli str. 67-70)

Uchwała w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r. została zmieniona uchwałą nr 11/2022 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z 29 marca 2022 r.<sup>16</sup>, która weszła w życie z dniem podjęcia.

<sup>14</sup> W odniesieniu do drugiej z wymienionych uchwał – stosownie do art. 202 § 2 Kodeksu spółek handlowych – mandat Prezesa Zarządu wygaśnie w 2026 roku, z dniem odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka zarządu.

<sup>15</sup> Wyrazy *nagród* z (po wyrazie *wypłat*) zostały w uchwale pominięte.

<sup>16</sup> Uchwała nr 11/2022 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z siedzibą w Kalwarii Zebrzydowskiej z dnia 29 marca 2022 r. w sprawie zmiany uchwały nr 10/2021 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z siedzibą

Jedyna wprowadzona przez nią zmiana polegała na zwiększeniu wskaźnika krotności służącego do wyliczenia części stałej wynagrodzenia Prezesa Zarządu – z 2,8 na 3,1 (§ 1). Pełnomocnik Spółki został zobowiązany do sporządzenia stosownego aneksu do umowy o świadczenie usług zarządzania zawartej z członkiem organu zarządzającego (§ 2).

Uchwała w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r., zmieniona uchwałą z 29 marca 2022 r., obowiązywała do zakończenia kontroli.

(akta kontroli str. 67-74)

W Spółce nieprawidłowo określono daty obowiązywania zmienianych warunków umów o świadczenie usług zarządzania w odniesieniu do wynagrodzenia stałego Prezes Zarządu, czego konsekwencją było nieprawidłowe naliczenie jej wynagrodzenia za miesiące, w których dokonywały się te zmiany (więcej w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).

Uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r. nie zawierały upoważnienia dla Rady Nadzorczej do określenia wynagrodzenia członków zarządu Spółki – w konsekwencji Rada Nadzorcza MZWiK nie podejmowała takich uchwał. W § 1 ust. 3 obydwu uchwał ustalono, że *w imieniu Spółki umowę z członkiem Zarządu zawiera pełnomocnik powołany przez Zgromadzenie Wspólników, uwzględniając niżej określone zasady kształtowania wynagrodzeń oraz inne warunki świadczenia usług*. Wykonanie obydwu uchwał powierzono Radzie Nadzorczej i Zarządowi Spółki (§ 13 uchwały z 2017 r. i § 12 uchwały z 2021 r.).

(akta kontroli str. 62-70)

Uchwałą nr 2/06/2017 z 27 czerwca 2017 r. Rada Nadzorcza MZWiK Sp. z o.o. powołała jednoosobowy Zarząd Spółki. Pierwsza umowa o świadczenie usług zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) została zawarta również 27 czerwca 2017 r. W imieniu Spółki umowę zawarł pełnomocnik, powołany uchwałą nr 16/2017 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z 27 czerwca 2017 r., będący jednocześnie przewodniczącym Rady Nadzorczej. W uchwale powołującej pełnomocnika upoważniono go do zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania z prezesem Zarządu oraz członkami Zarządu zgodnie z zasadami określonymi w uchwale w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r.

Stosownie do § 10 ust. 1 umowy została ona [...] *zawarta na czas pełnienia przez Zarządzającą funkcji Prezesa Zarządu, tj. od dnia 28 czerwca 2017 r. do czasu wygaśnięcia mandatu. Mandat wygasa z dniem odbycia Zgromadzenia Wspólników, zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Prezesa Zarządu przez Zarządzającą*.

(akta kontroli str. 58, 89, 90-98)

Faktycznie prezes Zarządu Spółki została powołana na okres czteroletniej kadencji od 27 czerwca 2017 r. – uchwałą nr 2/06/2017 Rady Nadzorczej Spółki z dnia 27 czerwca 2017 r., powołującą Zarząd MZWiK Sp. z o.o., weszła w życie z dniem podjęcia.

(akta kontroli str. 58)

Stosownie do § 7 ust. 2 umowy o świadczenie usług zarządzania Zarządzającemu przysługiwała część stała wynagrodzenia w kwocie 8 807,56 zł brutto miesięcznie, wynikająca z iloczynu wskaźnika 2,0 oraz podstawy wymiaru. W tym samym ustępie umowy odnotowano, że *wynagrodzenie podlega corocznej rewaloryzacji poprzez automatyczne ustalenie kwoty wynikającej z iloczynu ustalonego wskaźnika i podstawy wymiaru.*

W kolejnej umowie o świadczenie usług zarządzania, zawartej 23 czerwca 2021 r., w odniesieniu do części stałej wynagrodzenia ustalono – również w § 7 ust. 2 – że przysługuje ono w kwocie 12 330,58 zł brutto miesięcznie, wynikającej z iloczynu wskaźnika 2,8 oraz podstawy wymiaru określonej zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Umowa z 2021 r., w przeciwieństwie do umowy z 2017 r., nie zawierała zapisu o corocznej waloryzacji (rewaloryzacji) części stałej wynagrodzenia.

Aneks nr 1 z 31 marca 2022 r., którego postanowienia weszły w życie z dniem 1 kwietnia 2022 r., zmieniono treść § 7 ust. 2 umowy, który otrzymał brzmienie: *Zarządzającemu przysługuje część stała wynagrodzenia w kwocie 13 651,71 zł [...] brutto miesięcznie wynikającej z iloczynu wskaźnika – 3,1 oraz podstawy wymiaru określonej zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.*

(akta kontroli str. 90-108)

Umowę o świadczenie usług zarządzania z 23 czerwca 2021 r. oraz aneks nr 1 z 31 marca 2022 r. do tej umowy ze strony Spółki podpisał pełnomocnik (przewodniczący Rady Nadzorczej), upoważniony do zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania na zasadach określonych w uchwale w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń z 2017 r. Nie został on upoważniony do zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania Spółką zgodnie z zasadami określonymi w uchwale w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r. oraz w zmieniającej ją uchwale z 29 marca 2022 r. (więcej w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).

Część stałą wynagrodzenia Prezes Zarządu Spółki naliczono i wypłacono zgodnie z uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu oraz zawartymi umowami o świadczenie usług zarządzania Spółką. Podstawą do naliczenia wynagrodzenia stałego, tj. sporządzenia list płac, były rachunki wystawione przez Prezesa Zarządu. W latach 2018 – 2021 (do 23 czerwca) wynagrodzenie to naliczono i wypłacono w oparciu o nieprawidłowo ustaloną podstawę wymiaru, tj. przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w IV kwartale roku poprzedniego (odpowiednio: z 2017, 2018, 2019 i 2020 roku), zamiast w oparciu o takie wynagrodzenie w IV kwartale 2016 r.

Naliczone i wypłacone kwoty wynagrodzenia stałego Prezes Zarządu Spółki wyniosły:

- w 2018 r. – 113 748,24 zł, tj. z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie brutto 9 479,02 zł wg wyliczenia:  $2,0 \times 4\,739,51$  zł<sup>17</sup>;
- w 2019 r. – 121 710,00 zł, tj. z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie brutto 10 142,50 zł wg wyliczenia:  $2,0 \times 5\,071,25$  zł<sup>18</sup>;

<sup>17</sup> Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 17 stycznia 2018 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2017 r. (Dz. Urz. GUS z 2018 r. poz. 2).

<sup>18</sup> Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 18 stycznia 2019 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2018 r. (Dz. Urz. GUS z 2019 r. poz. 1).

- w 2020 r. – 128 825,04 zł, tj. z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie brutto 10 735,42 zł wg wyliczenia  $2,0 \times 5\,367,71$  zł<sup>19</sup>;
  - w 2021 r. – 142 086,58 zł, z tego:
    - do 23 czerwca – 65 225,96 zł, tj. z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie brutto 11 310,86 zł wg wyliczenia:  $2,0 \times 5\,655,43$  zł<sup>20</sup>;
    - od 24 czerwca – 76 860,62 zł, tj. z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie brutto 12 330,58 zł wg wyliczenia:  $2,8 \times 4\,403,78$  zł<sup>21</sup>;
  - w 2022 r. – 159 857,13 zł, z tego:
    - do 31 marca – 36 991,74 zł, tj. z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie brutto 12 330,58 zł wg wyliczenia:  $2,8 \times 4\,403,78$  zł;
    - od 1 kwietnia – 122 865,39 zł, tj. z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie brutto 13 651,71<sup>22</sup> zł wg wyliczenia:  $3,1 \times 4\,403,78$  zł;
  - w 2023 r. – 163 820,52 zł, tj. z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie brutto 13 651,71<sup>16</sup> zł wg wyliczenia:  $3,1 \times 4\,403,78$  zł.
- (akta kontroli str. 467, 470-561, 703-782, 918-919, 922)

Wynagrodzenie stałe Prezes Zarządu w latach 2018-2021 (do 23 czerwca 2021 r.) zostało naliczone i wypłacone bez uwzględnienia przepisów ustaw o budżetach (więcej w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).

1.2. Stosownie do § 3 ust. 1 uchwał w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki z 2017 r. i 2021 r. na wynagrodzenie całkowite członka Zarządu składała się m.in. część zmienna, stanowiąca wynagrodzenie uzupełniające za dany rok obrotowy. W uchwałach ustalono, że wysokość wynagrodzenia zmiennego nie mogła przekroczyć 20% wynagrodzenia podstawowego w poprzednim roku obrotowym<sup>23</sup> i była uzależniona od poziomu realizacji celów zarządczych. Tym samym spełnione zostały wymogi dla tego wynagrodzenia określone w art. 4 ust. 5 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

[...] <sup>24</sup>

(akta kontroli str. 62-70)

Wyznaczenie celów zarządczych, ich wag, a także obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania nastąpiło zgodnie z wymogami art. 4 ust. 5 i 8 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

[...] <sup>25</sup>

<sup>19</sup> Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 21 stycznia 2020 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2019 r. (Dz. Urz. GUS z 2020 r. poz. 2).

<sup>20</sup> Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 21 stycznia 2021 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2020 r. (Dz. Urz. GUS z 2021 r. poz. 2).

<sup>21</sup> Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 18 stycznia 2017 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r. (Dz. Urz. GUS z 2017 r. poz. 3).

<sup>22</sup> Winno być 13 651,72 – jako zaokrąglenie iloczynu 13 651,718.

<sup>23</sup> W odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego za rok 2017 w uchwale z 2017 r. ustalono, że podstawą jego wymiaru było wynagrodzenie podstawowe uzyskane w ramach stosunku pracy oraz w ramach stosunku cywilnoprawnego (umowy o zarządzanie).

<sup>24</sup> Na podstawie art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. z 2022 r. poz. 902) i art. 11 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r. poz.1233) NIK wyłączyła jawność informacji w zakresie celów zarządczych. Wyłączenia tego dokonano w interesie przedsiębiorcy.

<sup>25</sup> Na podstawie art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. z 2022 r. poz. 902) i art. 11 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r. poz.1233) NIK wyłączyła jawność informacji w zakresie celów zarządczych. Wyłączenia tego dokonano w interesie przedsiębiorcy.

Wynagrodzenie zmienne mogło zostać wypłacone po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy oraz udzieleniu członkom Zarządu absolutorium z wykonania przez nich obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników. Dokonanie przez Radę Nadzorczą oceny wykonania celów zarządczych przez członka Zarządu oraz przyznanie wynagrodzenia zmiennego miało nastąpić w terminie 14 dni od dnia złożenia przez członka Zarządu sprawozdania o wykonaniu celów zarządczych.

(akta kontroli str. 62-70)

Wynagrodzenie zmienne Prezes Zarządu Spółki za lata obrotowe 2017-2022 zostało naliczone i wypłacone w latach 2018-2023 po zatwierdzeniu przez Zgromadzenie Wspólników sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za poprzedni rok obrotowy, po udzieleniu przez Zgromadzenie Wspólników absolutorium Prezes Zarządu z wykonania przez nią obowiązków w poprzednim roku obrotowym, tj. po spełnieniu warunków określonych w art. 4 ust. 9 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń. Przyznanie tego wynagrodzenia nastąpiło w wyniku uchwał podjętych przez Radę Nadzorczą Spółki *w sprawie oceny wykonania celów zarządczych w roku [...] oraz ustalenia wysokości należnej części zmiennej wynagrodzenia Prezesa Zarządu* – z jednym wyjątkiem w roku 2023 (więcej w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).

(akta kontroli str. 136, 164, 192, 222, 254, 817-824, 920-923)

W uchwałach za kolejne lata obrotowe Rada Nadzorczą Spółki dokonywała oceny wykonania celów zarządczych. Podstawą do oceny były coroczne sprawozdania Zarządu z realizacji tych celów. I tak:

- Uchwałą nr 7/2018 z 11 lipca 2018 r. Rada Nadzorczą oceniła, że w 2017 roku zrealizowane zostały trzy cele (nr 1, nr 3 i nr 4), a nie został zrealizowany jeden cel (nr 2). Rada Nadzorczą ustaliła wynagrodzenie zmienne Prezes Zarządu Spółki kwotowo – w wysokości 8 688,34 zł, co stanowiło 8,2% wynagrodzenia stałego z roku 2017 (naliczonego w prawidłowej wysokości).
- Uchwałą nr 8/2019 z 10 lipca 2019 r. Rada Nadzorczą oceniła, że w 2018 roku zrealizowane zostały wszystkie cele zarządcze. Rada Nadzorczą ustaliła wynagrodzenie zmienne Prezes Zarządu Spółki kwotowo – w wysokości 11 374,82 zł, co stanowiło 10,0% naliczonego i wypłaconego wynagrodzenia stałego z roku 2018 i 10,8% tego wynagrodzenia obliczonego w oparciu o prawidłową podstawę wymiaru.
- Uchwałą nr 7/2020 z 25 czerwca 2020 r. Rada Nadzorczą oceniła, że w 2019 roku zrealizowane zostały wszystkie cele zarządcze. Rada Nadzorczą ustaliła wynagrodzenie zmienne Prezes Zarządu Spółki kwotowo – w wysokości 18 256,50 zł, co stanowiło 15,0% naliczonego i wypłaconego wynagrodzenia stałego z roku 2019 i 17,3% tego wynagrodzenia obliczonego w oparciu o prawidłową podstawę wymiaru.
- Uchwałą nr 6/2021 z 23 czerwca 2021 r. Rada Nadzorczą oceniła, że w 2020 roku zrealizowane zostały wszystkie cele zarządcze. Rada Nadzorczą ustaliła wynagrodzenie zmienne członków Zarządu Spółki procentowo – w wysokości 17% wynagrodzenia podstawowego Prezes Zarządu uzyskanego w 2020 roku. Równocześnie stanowiło to 20,7% tego wynagrodzenia obliczonego w oparciu o prawidłową podstawę wymiaru.
- Uchwałą nr 6/2022 z 22 kwietnia 2022 r. Rada Nadzorczą oceniła, że w 2021 roku zrealizowane zostały trzy cele (nr 1, nr 3 i nr 4), a nie został zrealizowany jeden cel (nr 2). Rada Nadzorczą ustaliła wynagrodzenie zmienne Prezes Zarządu Spółki procentowo – w wysokości 15% wynagrodzenia podstawowego Prezes

Zarządu uzyskanego w 2021 roku. Równocześnie stanowiło to 16,7% tego wynagrodzenia obliczonego w oparciu o prawidłową podstawę wymiaru.

- Uchwałą nr 6/2023 z 6 lipca 2023 r. Rada Nadzorcza oceniła, że w 2022 roku zrealizowane zostały trzy cele (nr 1, nr 3 i nr 4), a nie został zrealizowany jeden cel (nr 2). Rada Nadzorcza ustaliła wynagrodzenie zmienne Prezes Zarządu Spółki procentowo – w wysokości 15% wynagrodzenia podstawowego Prezes Zarządu uzyskanego w 2022 roku. Oprócz wynagrodzenia zmiennego, naliczonego i wypłaconego na podstawie ww. uchwał Rady Nadzorczej, wcześniej w 2023 r. – uchwałą nr 2/2023 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 9 lutego 2023 r. – Prezes Zarządu Spółki zostało przyznane *jednorazowo dodatkowe wynagrodzenie zmienne w wysokości miesięcznego wynagrodzenia podstawowego*. W oparciu o tę uchwałę Prezes Zarządu Spółki naliczono i wypłacono w dniu 27 lutego 2023 r. wynagrodzenie zmienne w kwocie brutto 13 651,71 zł. Łącznie wynagrodzenie zmienne naliczone i wypłacone w 2023 r. stanowiło 23,5% wynagrodzenia podstawowego Prezes Zarządu uzyskanego w 2022 roku.

W całym powyższym okresie ocena realizacji celów zarządczych dokonana przez Radę Nadzorczą była zgodna z deklarowaną realizacją tych celów w sprawozdaniach Prezes Zarządu Spółki.

(akta kontroli str. 376-466, 920-923)

Kwoty wynagrodzenia zmiennego Prezes Zarządu Spółki w latach 2018-2023 zostały naliczone i wypłacone w wysokości określonej w ww. uchwałach Rady Nadzorczej, i wyniosły łącznie 119 163,19 zł.

Do czasu zakończenia czynności kontrolnych w Spółce nie zostało naliczone i wypłacone wynagrodzenie zmienne Prezes Zarządu za rok 2023.

(akta kontroli str. 467, 476, 491, 505, 520, 535, 547, 553, 709, 722, 734, 748, 759, 770, 776, 920-923)

Wynagrodzenie zmienne Prezes Zarządu w okresie objętym kontrolą zostało naliczone i wypłacone w nieprawidłowej wysokości (*per saldo – zaniżonej*):

- zaniżonej w latach 2018-2020 – poprzez ustalanie jej przez Radę Nadzorczą w kwocie niższej, niż wynikało to z prawidłowego obliczenia na podstawie uchwał w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu, nawet po uwzględnieniu prawidłowej kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego (zamrożonej na podstawie przepisów ustaw o budżecie);
- zawyżonej w latach 2021-2023 – poprzez nieuwzględnienie przepisów ustaw o budżecie na te lata oraz w wyniku jednorazowej, dodatkowej wypłaty tego wynagrodzenia w 2023 r.,

(więcej w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).

**1.3.** Uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r. stanowiły, że *w razie rozwiązania Umowy w związku z zaprzestaniem pełnienia funkcji z jakichkolwiek przyczyn innych niż naruszenie przez członka Zarządu podstawowych obowiązków, członkowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy (§ 2 ust. 5 obydwu uchwał).*

W umowach o świadczenie usług zarządzania z 2017 r. i 2021 r. ustalono, że *w razie rozwiązania lub wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż naruszenie przez Zarządzającą podstawowych obowiązków wynikających z Umowy, Zarządzającej przysługuje odprawa w wysokości trzykrotności części stałej wynagrodzenia [...].*

(akta kontroli str. 62-70, 90-107)

Tym samym postanowienia umów o świadczenie usług zarządzania z 2017 r. i 2021 r. w odniesieniu do odprawy dla członka organu zarządzającego były niezgodne z uchwałami w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r. – poprzez uwzględnienie możliwości wypłaty odprawy w przypadku wypowiedzenia umowy. Jednocześnie naruszały przepis art. 7 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, zgodnie z którym odprawa przysługuje tylko w przypadku wypowiedzenia umowy przez spółkę, tzn. nie przysługuje, gdy wypowiadającym jest członek organu zarządzającego (więcej w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).

W okresie objętym kontrolą w Spółce nie zaistniały przesłanki do wypłaty odprawy, o której mowa w art. 7 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

(akta kontroli str. 58-59, 832-837)

**1.4.** W § 7 ust. 1 uchwał w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r. zawarto jednobrzmiące zapisy, że: *Członek Zarządu może korzystać z określonych urządzeń technicznych, w szczególności: pomieszczenia biurowego wraz z wyposażeniem, samochodu, telefonu komórkowego, komputera przenośnego z niezbędnym wyposażeniem, a także zasobów stanowiących mienie Spółki.* W uchwałach nie określono zasad przyznawania zapewnianych przez Spółkę urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących jej mienie do wykorzystania przez członków organu zarządzającego, do czego zobowiązywał art. 6 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, pozostawiając te kwestie do rozstrzygnięcia pełnomocnikowi Spółki w kontrakcie menedżerskim (więcej w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).

(akta kontroli str. 62-70)

W umowach o świadczenie usług zarządzania z 2017 r. i 2021 r. ustalono, że Zarządzająca ma prawo do korzystania na koszt Spółki z urządzeń technicznych i zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji: pomieszczenia biurowego wraz z wyposażeniem, telefonów służbowych: stacjonarnych i komórkowych, komputera przenośnego wraz z oprogramowaniem, zasobów socjalnych na zasadach obowiązujących w Spółce, a także współkorzystania z innych pomieszczeń służących do korzystania przez ogół pracowników.

W umowach o świadczenie usług zarządzania z 2017 r. i 2021 r. nie określono miesięcznych limitów kosztów wykorzystania przez Prezes Zarządu telefonu komórkowego. W latach 2018-2023 wydatki związane z wykorzystywaniem przez Zarządzającą telefonu komórkowego wyniosły łącznie 3 849,68 brutto, w tym 996,30 zł z tytułu spłaty rat za sprzęt (telefon) w latach 2018-2019.

Telefon komórkowy oraz laptop zostały przekazane Prezes Zarządu protokołem przekazania mienia z 13 lipca 2017 r. Przy odbiorze telefonu Prezes złożyła oświadczenie o zapoznaniu się z treścią „Regulaminu korzystania ze służbowych telefonów komórkowych Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o.” wraz z zobowiązaniem do jego przestrzegania. Postanowienia regulaminu m.in. zobowiązywały pracowników do korzystania z telefonu komórkowego tylko w celach służbowych oraz do zwrotu kosztów rozmów i sms-ów prywatnych.

Telefon został zwrócony do Spółki 7 listopada 2018 r. – z zachowaniem przez Prezes Zarządu karty SIM do dalszego korzystania w celach służbowych.

(akta kontroli str. 90-107, 784, 850-857)

**1.5.** W § 8 uchwał w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r. zawarto jednobrzmiące zapisy odnoszące się do zakazu konkurencji, w myśl których:

- Pełnomocnik Spółki może zawrzeć z członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji, obowiązującą po ustaniu pełnienia funkcji. Umowa może być zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez okres co najmniej trzech miesięcy (ust. 1).
- Zawarcie umowy po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne (ust. 2).
- Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać trzech miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji (ust. 3).
- Niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy o zakazie konkurencji będzie skutkowało zobowiązaniem członka Zarządu do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji (ust. 4).
- W razie podjęcia się przez członka Zarządu pełnienia funkcji w innej spółce, zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji (ust. 5).
- Za okres realizacji zakazu konkurencji członkowi Zarządu przysługuje odszkodowanie w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego podstawowego (ust. 6).

(akta kontroli str. 62-70)

Powyższe zapisy (ust. 1-5) były zgodne z przepisami art. 8 ust. 1 pkt 1-5 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, z tą różnicą, że ustawowe ograniczenie okresu zakazu konkurencji do maksymalnie sześciu miesięcy, w uchwałach skrócono do maksymalnie trzech miesięcy.

W § 6 umów o świadczenie usług zarządzania z 2017 r. i 2021 r. uregulowano sprawę z zakresu zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej, w tym zakaz konkurencji po ustaniu po ustaniu pełnienia funkcji: *Zarządzająca zobowiązuje się, iż po rozwiązaniu umowy, w okresie 3 miesięcy po ustaniu pełnienia przez nią funkcji, nie będzie zajmowała się działalnością konkurencyjną [...]*<sup>26</sup>. Przez okres zakazu konkurencji Zarządzającej przysługuje odszkodowanie za każdy miesiąc w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego podstawowego, otrzymanego przed ustaniem pełnienia funkcji (ust. 4 i 5).

(akta kontroli str. 90-107)

W okresie objętym kontrolą nie wystąpiły przesłanki do wypłaty odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji.

(akta kontroli str. 57-59)

## 1.6. Przyznanie Prezes Zarządu Spółki innych świadczeń dodatkowych

**1.6.1.** Stosownie do § 1 ust. 3 uchwał w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r. *w imieniu Spółki Umowę z członkiem Zarządu zawiera pełnomocnik powołany przez Zgromadzenie Wspólników, uwzględniając [...] określone zasady kształtowania wynagrodzeń oraz inne warunki świadczenia usług.*

(akta kontroli str. 62-70)

W okresie objętym kontrolą Spółka nie dysponowała samochodami osobowymi, które mogłyby być wykorzystywane do celów służbowych przez Prezesa Zarządu.

<sup>26</sup> W § 6 ust. 1 umów zdefiniowano „działalność konkurencyjną”, przez którą należało rozumieć [...] każdą działalność w kraju i za granicą, niezależnie od formy prawnej, która wchodzi, nawet pośrednio, w zakres profilu działalności Spółki lub utworzonych z jej udziałem podmiotów, jeżeli prowadzenie działalności konkurencyjnej (w tym przedsiębiorstwa konkurencyjnego) może wpłynąć na poziom sprzedaży, sytuację rynkową, wyniki ekonomiczne Spółki lub takich podmiotów.

(akta kontroli str. 917)

W ramach „innych warunków świadczenia usług”, które zostały przewidziane przez Zgromadzenia Wspólników w uchwałach w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r., Zarządzającej przyznano prawo do zwrotu kosztów używania samochodu prywatnego do celów firmowych według stawek urzędowych za przejazd jednego kilometra samochodem o pojemności powyżej 900 cm<sup>3</sup> w przejazdach międzymiastowych oraz w przejazdach lokalnych z limitem miesięcznym w wysokości 300 km (§ 8 ust. 3 umów o świadczenie usług zarządzania z 2017 r. i 2021 r.). W § 8 ust. 4 umów ustalono, że pełnomocnik Spółki podpisze z Zarządzającą odrębną umowę na korzystanie z samochodu prywatnego do celów służbowych.

Stosownie do § 8 ust. 5 umów pokrycie kosztów używania samochodu prywatnego do celów firmowych nie stanowi wynagrodzenia Zarządzającej, ani innego rodzaju świadczeń na rzecz Zarządzającej, lecz stanowi koszt Spółki, wynikający z obowiązku pokrywania kosztów pełnienia przez Zarządzającą funkcji członka Zarządu z tytułu stosunku korporacyjnego Spółki<sup>27</sup>.

(akta kontroli str. 90-107)

Przyznanie prawa do zwrotu kosztów używania samochodu prywatnego do celów firmowych było zgodne z art. 203<sup>1</sup> zd. 2 Kodeksu spółek handlowych<sup>28</sup>, stosownie do którego wynagrodzenie członków zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub innej umowy określa organ albo osoba powołana uchwałą zgromadzenia wspólników do zawarcia umowy z członkiem zarządu.

Pomiędzy Spółką, reprezentowaną przez pełnomocnika (będącego równocześnie przewodniczącym Rady Nadzorczej), a Prezes Zarządu zostały zawarte dwie umowy o używanie samochodu osobowego do celów służbowych – 30 czerwca 2017 r. oraz 28 czerwca 2021 r. (z aneksem z 11 lipca 2020 r.). Stosownie do postanowień umów Spółka wyraziła zgodę na korzystanie przez Zarządzającą z samochodu osobowego do celów służbowych i zobowiązała się na pokrycie kosztów jego używania w formie:

- 1) miesięcznego ryczału przy jazdach lokalnych, stanowiących łącznie 300 kilometrów i aktualnej stawki za jeden kilometr określonej w § 2 rozporządzenia w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych<sup>29</sup>;
- 2) w jazdach zamiejscowych – równowartości iloczynu przejechanych kilometrów i aktualnej stawki za jeden kilometr określonej w § 2 ww. rozporządzenia.

W § 4 ust. 2 umów ustalono, że kwotę ustalonego limitu zmniejsza się o 1/22 za każdy dzień przerwy w świadczeniu usług, a także za każdy dzień podróży służbowej trwającej co najmniej 8 godzin.

(akta kontroli str. 838-842)

<sup>27</sup> Pracownik wykorzystujący w pracy swój prywatny samochód, może ubiegać się o zwrot poniesionych wydatków na jego eksploatację (np. opłaty za autostradę, parking), natomiast właściciel firmy ma prawo do zaliczenia zwróconej pracownikowi kwoty do kosztów uzyskania przychodu z działalności (<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/rozliczenie-kosztow-zwiazanych-z-uzytkowaniem-prywatnego-samochodu-pracownika> – dostęp 27 maja 2024 r.). W wyroku z 14 września 2023 r. (sygn. akt II FSK 2632/20) Naczelny Sąd Administracyjny wyjaśnił, że ryczałt za używanie prywatnego auta pracownika do celów służbowych nie jest przychodem, albowiem pracownik nie uzyskuje realnej korzyści majątkowej, a jedynie rekompensatę kosztów, których zatrudniony nie poniósłby, gdyby nie działanie w interesie pracodawcy.

<sup>28</sup> Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 18) (dalej: *Kodeks spółek handlowych*).

<sup>29</sup> Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz. U. z 2002 r. Nr 27 poz. 271 ze zm.).

W okresie objętym kontrolą Prezes Zarządu naliczono i wypłacono<sup>30</sup> łącznie 15 673,84 zł z tytułu miesięcznego ryczałtu dla służbowych jazd lokalnych. Stosownie do przepisu § 4 ust. 2 rozporządzenia w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych oraz § 4 ust. 2 umów o używanie samochodu osobowego do celów służbowych kwotę ryczałtu zmniejszono o jedną dwudziestą drugą za każdy roboczy dzień nieobecności w pracy.

(akta kontroli str. 843-849)

**1.6.2.** Uchwałami w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r. Zgromadzenie Wspólników Spółki przyznało Zarządzającej prawo do odpłatnych przerw w świadczeniu usług, zobowiązując pełnomocnika Spółki do określenia zakresu tej odpłatności w umowie o świadczenie usług zarządzania (§ 9 uchwał).

(akta kontroli str. 62-70)

Obowiązek ten w umowach o świadczenie usług zarządzania z 2017 r. i 2021 r. pełnomocnik Spółki (przewodniczący Rady Nadzorczej) zrealizował poprzez wprowadzenie zapisu w § 2 ust. 5 umów, stosownie do którego Zarządzająca ma prawo do przerwy w świadczeniu usług w wymiarze 30 dni roboczych w ciągu roku kalendarzowego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Termin i okres przerwy w świadczeniu usług wymaga uzgodnienia z Przewodniczącym Rady Nadzorczej i nie może zakłócić prawidłowego działania Spółki. Uprawnienie do odpłatnej przerwy w świadczeniu usług wygasa po zakończeniu roku obrotowego (nie przechodzi na rok następny).

(akta kontroli str. 90-107)

W latach 2018-2023 Prezes Zarządu Spółki wykorzystała uprawnienie do odpłatnej przerwy w świadczeniu usług zarządzania w 79,4% (143 ze 180 dni).

(akta kontroli str. 703-782)

Ustalenie prawa do przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia było to zgodne z art. 203<sup>1</sup> zd. 2 Kodeksu spółek handlowych, stosownie do którego wynagrodzenie członków zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub innej umowy określa organ albo osoba powołana uchwałą zgromadzenia wspólników do zawarcia umowy z członkiem zarządu<sup>31</sup>.

**1.6.3.** W okresie objętym kontrolą Prezes Zarządu Spółki:

- nie korzystała ze świadczeń Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Spółki,
- nie nabywała mienia od Spółki.

(akta kontroli str. 868)

Stwierdzone  
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

**1. Nieuwzględnianie w latach 2018-2021 (do 22 czerwca) w ustalonych przez Zgromadzenie Wspólników zasadach wynagradzania członków organu zarządzającego Spółki przepisów ustaw o budżecie**

<sup>30</sup> W tym 2 976,00 zł – zaliczka na podatek dochodowy.

<sup>31</sup> Jeżeli zgromadzenie wspólników zrezygnuje z bezpośredniego określenia wynagrodzenia, a spółkę nie będzie w umowie z członkiem zarządu reprezentowała rada nadzorcza, wówczas kompetencja w tym zakresie przypadnie samodzielnie pełnomocnikowi powołanemu uchwałą zgromadzenia wspólników. Stanowi o tym wprost norma art. 203<sup>1</sup> zd. 2 *in fine* KSH (Zob. Kupryjańczyk, komentarz do art. 203<sup>1</sup> Ksh [w:] Z. Jara (red.), Kodeks spółek handlowych. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2024).

Od początku 2018 r. do 23 czerwca 2021 r. miesięczne wynagrodzenie stałe Prezes Zarządu było naliczane i wypłacane z uwzględnieniem mechanizmu corocznej waloryzacji, poprzez przyjęcie za podstawę jego wymiaru przeciętnego miesięcznego wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Dokonywana w ten sposób waloryzacja następowała bez uwzględnienia przepisów ołobudżetowych na lata 2018-2021, zgodnie z którymi za podstawę wymiaru – w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń – należało w tym okresie przyjąć wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku 2016, które wynosiło 4 403,78 zł.

W wyniku powyższego Spółka w latach 2018-2021 (do 23 czerwca) naliczyła i wypłaciła Prezes Zarządu wynagrodzenie stałe – z uwzględnieniem mechanizmu waloryzacji przewidzianego w uchwale w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. – w kwocie 429 509,20 zł, tj. wyższej o 61 646,78 zł od kwoty, która byłaby wypłacona bez waloryzacji, z tego:

- w 2018 r. – o 8 057,52 zł,
- w 2019 r. – o 16 019,28 zł,
- w 2020 r. – o 23 134,32 zł,
- w 2021 r. – o 14 435,70 zł.

Zważywszy na zaniżenie wynagrodzenia stałego Prezes Zarządu w roku 2021 o kwotę 117,43 zł oraz w roku 2022 r. o kwotę 127,85 zł, związane z opóźnieniem wdrożenia:

- uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r. – o jeden dzień<sup>32</sup>,
- uchwały zmieniającej uchwałę w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r. – o trzy dni<sup>33</sup>,

łącznie wynagrodzenie stałe Prezes Zarządu zostało zawyżone o 61 401,54 zł<sup>34</sup>.

(akta kontroli str. 62-70, 470-530, 703-755, 918-919, 922)

Naliczone i wypłacone wynagrodzenie Prezes Zarządu Spółki w latach 2018-2021 stanowiło od 53,8% (w 2018 r.) do 67,2% (w 2021 r.) maksymalnego wynagrodzenia, na jakie pozwalały przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń w spółkach o skali działalności MZWik Sp. z o.o., tj. dla czterokrotności podstawy wymiaru.

(akta kontroli str. 918)

Wszyscy członkowie Rady Nadzorczej Spółki złożyli oświadczenia – 27 czerwca 2017 r. oraz 10 czerwca 2020 r. – że przyjmują obowiązek kształtowania w Spółce wynagrodzeń członków organu zarządzającego zgodnie z ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

(akta kontroli str. 75-80)

W odniesieniu do nieuwzględniania w latach 2018-2021 (do 23 czerwca) przepisów ustaw ołobudżetowych, które zamrażały podstawę wymiaru wynagrodzenia członka organu zarządzającego spółki do kwoty przeciętnego miesięcznego

<sup>32</sup> Uchwała Zgromadzenia Wspólników z 23 czerwca 2021 r., która – stosownie do jej § 13 – weszła w życie z dniem podjęcia. Zasady wynagradzania wprowadzone tą uchwałą zaczęto stosować od 24 czerwca 2021 r.

<sup>33</sup> Uchwała Zgromadzenia Wspólników z 29 marca 2022 r., która – stosownie do jej § 5 – weszła w życie z dniem podjęcia. Zasady wynagradzania wprowadzone tą uchwałą zaczęto stosować od 1 kwietnia 2022 r.

<sup>34</sup> 61 646,82 zł – 117,43 zł – 127,85 zł.

wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r., tj. do kwoty 4 403,78 zł, Prezes Zarządu wyjaśniła:

*W latach 2018 – 2021 (do 23 czerwca) wypłata wynagrodzenia stałego Zarządu była naliczana i wypłacana zgodnie z zapisami Uchwały nr 15/2017 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z siedzibą w Kalwarii Zebrzydowskiej z dnia 27 czerwca 2017 r. w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. oraz zawartym pomiędzy Spółką a Prezesem Zarządu kontraktem menedżerskim (umową o świadczenie usług zarządzania). Oba dokumenty przewidywały automatyczną waloryzację wysokości podstawy wymiaru obowiązującej w danym roku do wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Intencją tego zapisu było zapewnienie Zarządowi wynagrodzenia w granicach limitu określonego ustawą i uwzględniającego zamrożenie kwoty podstawy na poziomie IV kw. 2016 tj. wynagrodzenia corocznie waloryzowanego i zawierającego się w przedziale od 8 807,56 zł do 17 615,12 zł, bez konieczności corocznej zmiany uchwały ZZW w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. oraz jednocześnie na poziomie wynagrodzenia rynkowego.*

*[...] W 2016 r. przyjęto ustawę o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Wcześniej zasady wynagradzania Prezesów jednoosobowych spółek prawa handlowego utworzonych przez jednostki samorządu terytorialnego regulowała ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (dalej: ustawa kominowa). Odwołując się do fragmentów uzasadnienia projektu ustawy przyjętej w 2016 r. w sprawie zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami należy zauważyć, że została ona wprowadzana, aby "ustalić właściwą proporcję pomiędzy potrzebą zapewnienia elastycznego mechanizmu określania wspomnianych wynagrodzeń i zbliżenia go w maksymalnym stopniu do zasad obowiązujących na rynku a potrzebą pełnej realizacji konstytucyjnej zasady sprawiedliwości społecznej". "Ustawa kominowa ogranicza się do wyznaczenia maksymalnych poziomów wynagrodzeń osób będących członkami poszczególnych organów spółek, nie zapewniając organowi wykonującemu uprawnienia właścicielskie ani wytycznych w zakresie kształtowania tych wynagrodzeń, ani możliwości modyfikacji kwot maksymalnych, co powoduje, że spółka objęta ustawą kominową nie jest w stanie skutecznie konkurować z podmiotami prywatnymi o najlepszych specjalistów z zakresu zarządzania". Normy ustawy kominowej co do ustalania wysokości wynagrodzeń scharakteryzowano jako archaiczne, sztywne i nieefektywne.*

*Należy zauważyć, że art. 13 ustawy kominowej przewiduje sankcję nieważności dla tych postanowień umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalających wynagrodzenie w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą. Z kolei w ustawie z 2016 r. ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, brak przepisu, który odpowiadałby powyższej regulacji. Wskazuje to jednoznacznie, że ustawodawca nie zdecydował się na zastrzeżenie rygору nieważności dla uchwał ustalających wynagrodzenie na poziomie przekraczającym normy ustawowe, czy też uchybiające niektórym zapisom ustawy (por. wyrok SR w Toruniu z 30.11.2021 r., sygn. akt V GC 250/21, LEX nr 3403123, gdzie dokonano wykładni przepisów ustawy kominowej oraz ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami).*

*Biorąc powyższe pod uwagę, nie można uznać wypłacanego Prezesowi Zarządu wynagrodzenia za częściowo nienależne, skoro wynikało ono z ważnej uchwały Zgromadzenia Wspólników i postanowień umowy o świadczenie usług zarządzania oraz wypłacane było w granicach dopuszczalnych limitów. (por. wyrok SR w Toruniu z 30.11.2021 r., sygn. akt V GC 250/21, LEX nr 3403123, gdzie dokonano wykładni przepisów ustawy kominowej oraz ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami)*

*Dodam, że przed wprowadzeniem ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami pełniłam funkcję Prezesa Zarządu będąc zatrudnioną na umowę o pracę, która gwarantowała mi coroczną waloryzację wynagrodzenia. W toku dokonywanych uzgodnień co do stosowania ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami jak i treści kontraktu strony ustaliły określone warunki umowy działając w dobrej wierze, aby zapewnić warunki nie gorsze niż przewidziane w umowie o pracę, która w związku z wejściem w życie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami musiała zostać rozwiązana i zastąpiona kontraktem menedżerskim. Przyjęte rozwiązanie corocznej waloryzacji było powszechnie stosowaną praktyką w latach 2018-2021. Przy czym należy pokreślić, że w przypadku MZWIK Sp. z o.o. przyjęte rozwiązanie waloryzacyjne nie doprowadziło do przekroczenia maksymalnej kwoty określonej ustawą. Ustalenie zasad naliczania i wypłaty wynagrodzenia było działaniem w przeświadczeniu działania zgodnie z zapisami ustawy i nie było działaniem na szkodę Spółki.*

*Reasumując, wynagrodzenie stałe w w/w okresie, a w konsekwencji ustalona kwota bazowa wynagrodzenia zmiennego, zgodne było z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, tj. z art. 4 ust. 2 pkt 2, ustalone zostało bowiem z uwzględnieniem skali działalności spółki, w szczególności wartości jej aktywów, osiąganych przychodów i wielkości zatrudnienia, w wysokości od dwukrotności do czterokrotności podstawy wymiaru, w takiej też wysokości było naliczane i wypłacane. W żadnym wypadku nie przekraczały też czterokrotności podstawy wymiaru, która stanowiącej zgodnie z ustawami o budżetach stanowiła kwotę 4 403,78 zł, a więc kwoty 17 615,12 zł. Poszczególne grupy wynagrodzeniowe „określane są poprzez wskazanie minimalnej i maksymalnej kwoty wynagrodzenia stałego, jakie mogą otrzymać (np. „od jednokrotności do trzykrotności podstawy wymiaru”). Jak już wyżej wskazano, wysokości te (zarówno minimalne, jak i maksymalne) określa się za pomocą iloczynu liczb od 1 do 15 oraz podstawy wymiaru.” (A. Rzetecka-Gil [w:] Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Komentarz, LEX/el. 2017, art. 4).*

*(akta kontroli str. 906-908)*

Przewodniczący Rady Nadzorczej wyjaśnił m.in.:

- w okresie zawierania kontraktu menadżerskiego nie było powszechnie obowiązującej praktyki, jak takie umowy należy konstruować i jakie zapisy powinny się w niej znaleźć;
- analizowaliśmy piśmiennictwo i orzecznictwo, ale było ono ubogie i niejednoznaczne;
- w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń jest wiele ogólników i niedopowiedzeń;
- zasięganie opinii w tej kwestii (na szkoleniach czy w indywidualnych kontaktach z prawnikami) kończyło się np. uzyskaniem odpowiedzi: a gdzie jest wskazany literalny zapis ustawowy o zakazie waloryzacji kwoty głównej w kontraktach?;

- naszym zamiarem nie było nieprzestrzeganie ustaw ołobudżetowych, a jedynie kształtowanie wynagrodzenie w ramach swobody umów, jako stosunku cywilno-prawnego;
- jeżeli pojawiły się jakieś błędy, to one nie wynikały ze złych intencji, a jedynie z niejasnej wykładni prawa;
- dopiero w 2021 r. pojawiła się większa pragmatyka/praktyka w tym zakresie, co skutkowało dostosowaniem kontraktu do rzeczywistości i pewnych interpretacji;
- najistotniejszą kwestią dla nas było to, żeby nie przekroczyć progu określonego wskaźnikami 2 i 4 w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń;
- znalezienie menadżera do Zarządzania Spółką było trudne, obecna Prezes Zarządu pracowała w niej wcześniej jako pracownik i miała corocznie waloryzowane wynagrodzenie; trudno sobie wyobrazić, żeby jako menadżer miała gorsze warunki finansowe.

(akta kontroli str. 887-888)

Burmistrz Miasta Kalwarii Zebrzydowskiej wyjaśnił:

*[...] urząd Burmistrza Miasta Kalwarii Zebrzydowskiej objąłem z dniem 6 maja 2024 r. Z uwagi na powyższe nie posiadam bezpośredniej wiedzy na temat szczegółów decyzji podejmowanych przez moich poprzedników w okresie 2018-2023. Niemniej jednak, mając na względzie różne praktyki w zakresie kształtowania wynagrodzeń organów Spółki można przypuszczać, że proces dostosowania polityki wynagrodzeń mógł być wynikiem konieczności uwzględnienia zmieniających się uwarunkowań prawnych, ekonomicznych oraz organizacyjnych. Zmiany zapisów uchwały mogły wynikać z różnych czynników, w tym zmiany w składzie organów zarządzających Spółką w związku z upływem kadencji czy też inną wizją polityki płacowej, przy czym zapis waloryzacyjny stosowany pierwotnie przez Spółkę w okresie 2018-2023 (czerwiec) nie doprowadził do przekroczenia dopuszczalnego górnego limitu części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego, określonego przez ustawę z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami [...], tj. czterokrotności podstawy wymiaru (uwzględniającej ustawy ołobudżetowe), a więc kwoty 17 615,12 zł.*

(akta kontroli str. 933-935)

Najwyższa Izba Kontroli zauważa, że przepisy ustaw ołobudżetowych stanowią źródło prawa powszechnie obowiązującego, a ich moc wiążąca nie jest uzależniona od woli organów Spółki. Przepisy ustaw ołobudżetowych „zamrażające” podstawę wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, na poziomie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale 2016 r. – stanowiły normy bezwzględnie obowiązujące. Swoboda kształtowania zasad wynagradzania członków organów Spółki podlegała zatem ograniczeniom, wynikającym z ww. przepisów.

Do czerwca 2021 r. Prezes Zarządu ani Rada Nadzorcza nie podjęli działań w celu zwołania Zgromadzenia Wspólników i podjęcia uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń zgodnej z przepisami ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

NIK zwraca uwagę, że z wynikających z art. 235 § 1 i 2 Kodeksu spółek handlowych kompetencji zarządu i rady nadzorczej do zwoływania zgromadzeń wspólników nie należy postrzegać jedynie jako uprawnienia, lecz również jako obowiązek. Nieskorzystanie przez te organy Spółki ze służącego im prawa do zwołania zgromadzenia wskazuje na niedołężność staranności wynikającej z zawodowego charakteru ich działalności, o której mowa w obowiązującym wówczas art. 293 § 2 Kodeksu spółek handlowych.

Należy też zauważyć, że wszyscy członkowie Rady Nadzorczej Spółki złożyli oświadczenia – 27 czerwca 2017 r. oraz 10 czerwca 2020 r. – o przyjęciu obowiązku kształtowania w Spółce wynagrodzeń członków organu zarządzającego zgodnie z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

Przyjąć należy, że oświadczenie to ma walor nie tylko informacyjny, lecz także podkreśla wagę spoczywających na przyszłym członku organu nadzorczego obowiązków w sferze kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego.

Powołany już członek organu nadzorczego zobligowany jest realizować wcześniejsze zobowiązanie – w drodze wykonywania uprawnień wynikających z przepisów prawa, postanowień statutu dotyczących organu nadzorczego.

## **2. Nieprawidłowe naliczanie i wypłacanie wynagrodzenia zmiennego Prezes Zarządu**

Wynagrodzenie zmienne Prezes Zarządu z lat 2018-2022 (tj. za lata obrotowe 2017-2021) zostało naliczone i wypłacone w wysokości zaniżonej – per saldo – o 16 826,16 zł.

Było to efektem:

- zawyżania kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego<sup>35</sup> w latach 2019-2022, będącego konsekwencją nieuwzględniania przy naliczaniu wynagrodzenia stałego przepisów ustaw o budżetach,
- zaniżanie wynagrodzenia zmiennego przez Radę Nadzorczą wbrew postanowieniom uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r., w której wysokość tego wynagrodzenia wyliczana była według wzoru, bez upoważnienia Rady Nadzorczej do obniżania jego wysokości<sup>36</sup>.

Naliczone i wypłacone – w oparciu o uchwały Rady Nadzorczej w sprawie oceny wykonania celów zarządczych – wynagrodzenie zmienne Prezes Zarządu w latach 2018-2021 wyniosło 60 219,92 zł, podczas gdy wyliczone według uchwał w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r. winno ono wynieść 88 653,65 zł, tj. został zaniżony o 28 443,73 zł<sup>37</sup>. Przeliczenie wynagrodzenia zmiennego Prezes Zarządu w oparciu o prawidłowe kwoty bazowe wynagrodzenia zmiennego wskazują, że w latach 2018-2023 zostało ono zaniżone o 16 826,16 zł (naliczono i wypłacono 105 511,48 zł zamiast 122 337,64 zł), przy czym w latach 2018-2020 zaniżono je o 19 753,62 zł, a w latach 2021-2023 – zawyżono o 2 927,46 zł<sup>38</sup>.

(akta kontroli str. 380, 399, 411, 435, 450, 466, 476, 491, 505, 520, 535, 553, 709, 722, 734, 748, 759, 776, 920)

W kwestii zaniżania wynagrodzenia zmiennego Prezes Zarządu w latach 2018-2020 Przewodniczący Rady Nadzorczej wyjaśnił, że taka była wola w tym zakresie Właściciela Spółki – te kwestie były z nim konsultowane. Dodał, że Właściciel, jako gmina, nie poniósł z tego powodu żadnej straty.

(akta kontroli str. 888)

<sup>35</sup> 20% wynagrodzenia stałego z roku poprzedniego.

<sup>36</sup> Naliczenie wynagrodzenia zmiennego Prezes Zarządu zgodnie z postanowieniami uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. skutkowałoby jego zawyżeniem – w związku z niestosowaniem ustaw o budżetach – o 11 607,58 zł, z tego w 2019 r. o 1 611,51 zł, w 2020 r. o 3 203,86 zł, w 2021 r. o 4 626,87 zł i w 2022 r. o 2 165,35 zł.

<sup>37</sup> Obie kwoty – 60 219,92 zł i 88 653,65 zł – wyliczone są w oparciu o nieprawidłowe kwoty bazowe wynagrodzenia zmiennego, nieuwzględniające zamrożenia podstawy wymiaru na podstawie przepisów ustaw o budżetach.

<sup>38</sup> Podane kwoty nie obejmują wynagrodzenia zmiennego Prezes Zarządu w kwocie 13 651,71 zł, wypłaconego w lutym 2023 r. na podstawie uchwały nr 2/2023 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 9 lutego 2023 r. – vide pkt 3 sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

W tej samej sprawie Prezes Zarządu Spółki wyjaśniła, że nie zna przyczyn ustalenia niższej wysokości należnej części zmiennej wynagrodzenia i nie podejmowała działań w celu ustalenia tych przyczyn. Wyraziła przypuszczenie, że Rada Nadzorcza, przed podjęciem uchwał w sprawie oceny wykonania celów zarządczych oraz ustalenia wysokości należnej części zmiennej wynagrodzenia Prezesa Zarządu, konsultowała i ustalała te kwestie z Właścicielem Spółki.

(akta kontroli str. 908)

Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę, że wola Właściciela Spółki w zakresie wysokości wynagrodzenia zmiennego Prezes Zarządu została wyrażona w sposób jednoznaczny i formalny w uchwałach w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i z 2021 r. Zmiany w tym zakresie są dopuszczalne, ale tylko w tym samym trybie, tj. w formie nowej uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu, względnie w trybie uchwały zmieniającej.

**3. Podjęcie przez Zgromadzenie Wspólników Spółki uchwały przyznającej Prezes Zarządu dodatkowe wynagrodzenie zmienne z naruszeniem art. 4 ust. 5 i 9 ustawy w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń oraz § 4 ust. 1 i ust. 4 uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r.**

Uchwałą nr 2/2023 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 9 lutego 2023 r. w sprawie wynagrodzeń członków organu zarządzającego Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. Prezes Zarządu Spółki zostało przyznane *jednorazowo dodatkowe wynagrodzenie zmienne w wysokości miesięcznego wynagrodzenia podstawowego*. W oparciu o tę uchwałę Prezes Zarządu Spółki naliczono i wypłacono w dniu 27 lutego 2023 r. wynagrodzenie zmienne w kwocie brutto 13 651,71 zł

W uchwale stwierdzono, że mając na względzie postanowienia Wieloletniego Planu Rozwoju i Modernizacji Urządzeń Wodociągowych i Urządzeń Kanalizacyjnych na lata 2019-2027, w związku z pozyskaniem przez Zarząd Spółki środków zewnętrznych na realizację zadań związanych z budową sieci kanalizacji sanitarnej oraz wodociągowej w ramach przedsięwzięcia „Gospodarka wodno-ściekowa w gm Kalwaria Zebrzydowska – ETAP I” w kwocie ponad 1,5 mln zł w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020, *przyznaje się Prezesowi Zarządu jednorazowo wynagrodzenie zmienne w wysokości miesięcznego wynagrodzenia podstawowego (Wynagrodzenia Stałego) określonego uchwałą nr 11/2022 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z dnia 29 marca 2022 r. (§ 1 ust. 1).*

W uchwale stwierdzono również, że niezależnie od powyższych zapisów członkowie zarządu otrzymają wynagrodzenie zmienne wg zasad określonych w uchwale nr 10/2021 z 23 czerwca 2021 r. (§ 1 ust. 2), oraz że [...] *łącznie wynagrodzenie zmienne w roku 2023 nie przekroczy 30% wynagrodzenia podstawowego w poprzednim roku obrotowym [...]* (§ 1 ust. 3).

W § 2 uchwały zaznaczono, że uchwała nr 10/2021 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z dnia 23 czerwca 2021 r., zmieniona uchwałą nr 11/2022 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z dnia 29 marca 2022 r., zachowuje swoją moc obowiązującą.

(akta kontroli str. 73-74)

Wynagrodzenia zmiennego przyznanego Prezesowi Zarządu Spółki uchwałą nr 2/2023 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 9 lutego 2023 r. nie

uzależniono od poziomu realizacji celów zarządczych, a także od wcześniejszego zatwierdzenia sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzielenia temu członkowi organu zarządzającego absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez walne zgromadzenie, czym naruszono wymogi art. 4 ust. 5 i ust. 9 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

Oznaczało to również naruszenie postanowień § 4 ust. 1 i ust. 4 uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r., w których również uzależniono wynagrodzenie zmienne od poziomu realizacji celów zarządczych, a także od uprzedniego zatwierdzenia sprawozdania zarządu z działalności spółki, sprawozdania finansowego spółki za poprzedni rok obrotowy oraz udzielenia członkowi organu zarządzającego absolutorium z wykonania przez niego obowiązków.

(akta kontroli str. 67-70, 73-74)

Prezes Zarządu Spółki wyjaśniła, że projekt uchwały został zgłoszony do porządku obrad Zgromadzenia Wspólników przez byłego Burmistrza Miasta Kalwarii Zebrzydowskiej. Został on przygotowany przez Zarząd Spółki, po konsultacjach z obsługą prawną Spółki oraz Radą Nadzorczą.

(akta kontroli str. 910-911)

Były Burmistrz Miasta Kalwarii Zebrzydowskiej wyjaśnił, że *wynagrodzenie zmienne przyznane Prezes Zarządu Spółki uchwałą nr 2/2023 stanowiło rekompensatę za jej kreatywne zaangażowanie na niwie gospodarczo-ekonomicznej, zwłaszcza w kontekście pozyskania środków zewnętrznych na strategiczne rozwiązania gospodarki wodno-ściekowej na terenie Miasta i Gminy Kalwaria Zebrzydowska (m.in. Przytkowice - przysiółek Kąt i Zebrzydowice).*

Były Burmistrz dodał [...] że *takie rozwiązanie było rekomendowane, jako dopuszczalne, przez członków Rady Nadzorczej Spółki, będących prawnikami, a na co dzień obsługujących od strony prawnej Urząd Miasta Kalwarii Zebrzydowskiej, a także przez kierownictwo Spółki.*

(akta kontroli str. 874-875)

Przewodniczący Rady Nadzorczej wyjaśnił, że decyzję w sprawie podjęcia tej uchwały i wypłaty wynagrodzenia podjął Właściciel Spółki, jako wynagrodzenie za ponadnormatywne i czasochłonne zaangażowanie Prezes Zarządu w uzyskanie zewnętrznych środków finansowych na sfinansowanie inwestycji Spółki (sieci wodociągowe, kanalizacja sanitarna). Podkreślił, że w wyniku podjęcia tej decyzji ani Spółka, ani Gmina nie poniosły żadnej szkody, nie został bowiem przekroczony górny limit określony w art. 4 ust. 5 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń. Dodał również, że w jego ocenie obowiązuje § 1 ust. 3 uchwały nr 2/2023<sup>39</sup> i wypłacona kwota mieściła się w limicie ustalonym tym przepisem, a jeżeli nastąpił jakiś niezamierzony błąd, to kwestię tę można rozstrzygnąć porozumieniem cywilnoprawnym między Właścicielem a Prezesem Spółki o wzajemnych zwrotach. Zaznaczył też, że zaangażowanie Prezes Zarządu powinno było znaleźć swoje odzwierciedlenie w jej wynagrodzeniu, co zauważył również Właściciel Spółki.

(akta kontroli str. 888-889)

W odniesieniu do powyższych wyjaśnień przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki należy zauważyć, że równolegle – jako obowiązujące – Zgromadzenie Wspólników Spółki uznało przepis § 1 ust. 3 uchwały nr 2/23, zgodnie z którym wynagrodzenie

<sup>39</sup> Wypłata dodatkowej części wynagrodzenia zmiennego określonego w ust. 1 nastąpi jednorazowo w lutym 2023 roku, przy czym łączne wynagrodzenie zmienne w roku 2023 nie przekroczy 30% wynagrodzenia podstawowego w poprzednim roku obrotowym zgodnie z przepisami ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

zmienne Prezes Zarządu nie mogło przekroczyć 30% wynagrodzenia podstawowego w poprzednim roku obrotowym, jak i § 4 ust. 1 uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r., w myśl którego wynagrodzenie to nie mogło przekroczyć 20% wynagrodzenia podstawowego w poprzednim roku obrotowym.

Najwyższa Izba Kontroli zwraca również uwagę, że podnoszone w wyjaśnieniach *kreatywne zaangażowanie*, jak również *pozyskanie środków zewnętrznych*, nie były wskazane w uchwale sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r. jako cele zarządcze (podobnie – w umowie w sprawie świadczenia usług zarządzania z 2021 r.). Przyznane dodatkowe wynagrodzenie zmienne było w istocie nagrodą uznaniową, której nie przewidują przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń. Odpowiedzialność w tym zakresie spoczywa w szczególności na członkach Rady Nadzorczej, stosownie do art. 3 ust. 1 i 2 ustawy. Przyjąć należy, że złożone przez nich oświadczenia mają walor nie tylko informacyjny, lecz także podkreślają wagę obowiązków spoczywających na przyszłych członkach organu nadzorczego w sferze kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego. Powołany już członek takiego organu zobligowany jest do realizacji wcześniejszego zobowiązania – w drodze wykonywania uprawnień wynikających z przepisów prawa i postanowień statutu.

#### **4. Nieokreślenie zasad przyznawania zapewnianych przez Spółkę urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących jej mienie do wykorzystania przez członków organu zarządzającego**

Uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r. w § 7 ust. 1 zapewniły członkom Zarządu możliwość korzystania z pomieszczenia biurowego wraz z wyposażeniem, samochodu, telefonu komórkowego, komputera przenośnego z niezbędnym wyposażeniem, a także zasobów stanowiących mienie Spółki.

W uchwałach nie określono zasad przyznawania zapewnianych przez Spółkę urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących jej mienie do wykorzystania przez członków organu zarządzającego, w szczególności – limitów dotyczących kosztów albo sposobu określania tych limitów – cedując ten obowiązek na pełnomocnika Spółki, do określenia w umowie w sprawie świadczenia usług zarządzania (§ 7 ust. 2 uchwał). Stanowiło to naruszenie wymogu art. 203<sup>1</sup> Kodeksu spółek handlowych, a także art. 6 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, stosownie do którego zasady przyznawania zapewnianych przez spółkę urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie spółki należało określić w uchwałach w sprawie wynagrodzeń.

(akta kontroli str. 62-70)

Były Burmistrz Miasta Kalwarii Zebrzydowskiej wyjaśnił, że takie zapisy uchwał były rozwiązaniem rekomendowanym i uznanym za zgodne z prawem przez inne organy Spółki, w tym przez prawników będących członkami Rady Nadzorczej.

(akta kontroli str. 877)

Przewodniczący Rady Nadzorczej wyjaśnił, że nie pamięta intencji Zgromadzenia Wspólników Spółki przy sporządzaniu zapisu § 7 uchwał w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu. Dodał, że w jego ocenie zapis ten nie stoi w sprzeczności z treścią art. 6 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń. *Pragmatyka i praktyka stosowania tych zapisów była różna i nie ma jakiegoś określonego wzoru, jak powinno to wyglądać. W kontrakcie Pani Prezes jest zapisana w § 8 możliwość korzystania z urządzeń technicznych i zasobów mienia Spółki,*

*a w mojej ocenie podstawą tego były taki, a nie inne zapisy uchwał Walnego Zgromadzenia w tym zakresie.*

(akta kontroli str. 889)

Najwyższa Izba Kontroli podkreśla, że przywołane zapisy art. 6 ustawy w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń (w związku z art. 5 ust. 2 pkt 1 ustawy) są jednoznaczne i nie pozwalają na określanie zasad przyznawania zapewnianych przez spółkę urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie spółki w innej formie, niż w uchwałach w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń.

#### **5. Nieprawidłowe naliczanie wynagrodzenia Prezes Zarządu w 2021 i 2022 roku w związku ze zmianą warunków tego wynagrodzenia**

Uchwała w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r., którą podwyższono wskaźnik do wyliczenia części stałej wynagrodzenia Prezes Zarządu z 2,0 na 2,8 (przy jednoczesnym wprowadzeniu do stosowania prawidłowej podstawy wymiaru tego wynagrodzenia), weszła w życie z dniem podjęcia, tj. 23 czerwca 2021 r. Umowa o świadczenie usług zarządzania podpisana została również 23 czerwca 2021 r., a w jej § 12 stwierdzono, że umowa z chwilą jej zawarcia zastępuje wszelkie uprzednie uzgodnienia między stronami w zakresie zasad wynagradzania.

(akta kontroli str. 67-70, 99-107)

Wynagrodzenie stałe Prezes Zarządu za czerwiec 2021 r. zostało naliczone według starych zasad do 23 czerwca włącznie (za 23 dni), a według nowych zasad – od 24 czerwca (za 7 dni), zamiast za, odpowiednio, 22 i 8 dni. Skutkowało to zaniżeniem wynagrodzenia o 117,43 zł.

Tak naliczone wynagrodzenie zostało uwzględnione w rachunku za świadczenie usług zarządzania, wystawionym przez Prezes Zarządu za czerwiec 2021 r.

(akta kontroli str. 521-522, 747, 749, 918-919, 922)

Prezes Zarządu wyjaśniła, że w § 10 ust. 1 umowy o świadczenie usług zarządzania ustalono, że została ona zawarta na czas pełnienia przez Zarządzającą funkcji Prezesa Zarządu, tj. od dnia 24 czerwca 2021 r. do czasu wygaśnięcia mandatu. Zaznaczyła, że być może w zakresie daty obowiązywania umowy wkraść się błąd redakcyjny, równocześnie uznając, że treść przywołanego zapisu umowy przemawiała za naliczeniem wynagrodzenia za czerwiec 2021 r. według starych zasad do 23 czerwca. Prezes Zarządu odwołała się również do art. 111 § 2 Kodeksu cywilnego, stanowiącego, że jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło.

(akta kontroli str. 910)

Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę, że uchwałą nr 7/2021 Rady Nadzorczej z 23 czerwca 2021 r. powołano Zarząd Spółki, a zgodnie z § 4 tej uchwały weszła ona w życie z dniem podjęcia. Z tym samym dniem, tj. 23 czerwca 2021 r., weszła w życie uchwała Zgromadzenia Wspólników Spółki w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r., którą podwyższono wskaźnik do wyliczenia części stałej wynagrodzenia Prezes Zarządu z 2,0 na 2,8.

(akta kontroli str. 59, 67-70)

Należy również dodać, że przywołany w wyjaśnieniach przepis Kodeksu cywilnego znajduje zastosowanie w przypadkach, w których posłużono się terminem oznaczonym w dniach, a więc nie dotyczy sytuacji, w których jednoznacznie określono datę wejścia w życie nowych zasad wynagradzania.

Uchwałą nr 11/2022 z 29 marca 2022 r. zmieniono uchwałę w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2021 r. w ten sposób, że wskaźnik krotności (mnożnik podstawy wymiaru) zwiększono z 2,8 na 3,1. Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia, natomiast w aneksie nr 1 z 31 marca 2022 r. do umowy o świadczenie usług zarządzania z 2021 r., którym wprowadzono zmiany ustanowione uchwałą nr 11/2022, ustalono, że jego postanowienia wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2022 r.

(akta kontroli str. 71-72, 108)

Zgodnie z postanowieniami ww. aneksu do umowy o świadczenie usług zarządzania wynagrodzenie stałe Prezes Zarządu zostało naliczone według starych zasad do końca marca 2022 r., a według nowych zasad – od początku kwietnia 2022 r., zamiast, odpowiednio, do 28 marca i od 29 marca 2022 r. Skutkowało to zaniżeniem jej wynagrodzenia o 127,85 zł.

Tak naliczone wynagrodzenie zostało uwzględnione w rachunkach za świadczenie usług zarządzania, wystawionych przez Prezesa Zarządu za marzec i kwiecień 2022 r.

(akta kontroli str. )

Pełnomocnik Spółki (przewodniczący Rady Nadzorczej) wyjaśnił, że nie pamięta dobrze tej sytuacji, ale być może chodziło o sprawy księgowe, łatwość naliczenia i księgowania wynagrodzenia Prezesa Zarządu, związaną z równym okresem, tj. pełnym miesiącem. Dodał, że Spółka nie poniosła w tym zakresie żadnej szkody i straty.

(akta kontroli str. 892)

Najwyższa Izba Kontroli zauważa, że *łatwość naliczania i księgowania* nie może decydować o zmianie zasad wprowadzonych uchwałą Zgromadzenia Wspólników.

## **6. Reprezentowanie Spółki przy zawieraniu umowy o świadczenie usług zarządzania z 2021 r. oraz aneksu z 2022 r. z przekroczeniem zakresu pełnomocnictwa**

Umowy o świadczenie usług zarządzania z 2017 r. i z 2021 r. oraz aneks nr 1 z 31 marca 2022 r. do umowy z 2021 r. ze strony Spółki podpisał pełnomocnik (przewodniczący Rady Nadzorczej), przy czym dysponował on jedynie pełnomocnictwem do zawarcia umowy na zasadach określonych w uchwale w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. W uchwale nr 16/2017 Zgromadzenia Wspólników Spółki z 27 czerwca 2017 r. w sprawie powołania pełnomocnika do reprezentowania Spółki w sprawach pomiędzy Spółką, a członkami Zarządu, oraz do zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania z Prezesem Zarządu i Członkami Zarządu, pełnomocnik został upoważniony *do zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania z Prezesem Zarządu oraz Członkami Zarządu zgodnie z zasadami określonymi w Uchwale Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Nr 15/2017 z dnia 27 czerwca 2017 r.*

Zgromadzenie Wspólników Spółki nie podejmowało uchwał upoważniających pełnomocnika do zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania na zasadach określonych w uchwale o zasadach kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki z 2021 r., tj. umowy o świadczenie usług zarządzania z 2021 r., oraz na zasadach wprowadzonych uchwałą nr 10/2022, zmieniającą uchwałę o zasadach kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki z 2021 r., tj. aneksu nr 1 do umowy o świadczenie usług zarządzania z 2021 r.

(akta kontroli str. 89-108)

Przewodniczący Rady Nadzorczej (pełnomocnik Spółki) wyjaśnił:

*Pełnomocnictwo, które uzyskałem uchwałą nr 16/2017 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników i zgodnie z wolą Właściciela Spółki trwało, i wciąż trwa, nie zostało mi nigdy cofnięte przez Właściciela Spółki, a brak powołania się na nowszą uchwałę jest jedynie błędem technicznym i redakcyjnym, być może wynikającym z przeoczenia. Właściciel Spółki nigdy nie poinformował mnie o cofnięciu jakiegokolwiek pełnomocnictwa, a stosunek pełnomocnictwa oparty jest na wzajemnym zaufaniu mocodawcy i pełnomocnika, co oznacza, że póki nie zostanie ono cofnięte, trwa ono, a dowodem na trwanie tego pełnomocnictwa na podpisanie przyszłych kontraktów są czynności konkludentne Właściciela Spółki, dające mi, jako pełnomocnikowi, podstawę do takiego dalszego działania. Brak modyfikacji § 2 w zakresie nowej uchwały Zgromadzenia Wspólników wynika z pewnością, jak się domyślam ze zwykłego, technicznego przeoczenia.*

(akta kontroli str. 892-893)

Burmistrz Miasta Kalwarii Zebrzydowskiej wyjaśnił:

*[...] powołanie pełnomocnika i udzielenie pełnomocnictwa do zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania zostało uregulowane uchwałą nr 16/2017 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników MZWIK Sp. z o.o. [...] i nigdy nie zostało formalnie wycofane przez Zgromadzenie Wspólników. Dowodem na trwanie tego pełnomocnictwa są czynności konkludentne Zgromadzenia Wspólników uznawane za wyraz woli, dający delegację do podjęcia określonych czynności prawnych przez pełnomocnika.*

(akta kontroli str. 935)

Zawarcie umowy o świadczenie usług zarządzania z 2021 r. oraz aneksu do tej umowy z 2022 r. nastąpiło z przekroczeniem zakresu udzielonego pełnomocnictwa. Jednocześnie należy uznać, że stosownie do art. 103 Kodeksu cywilnego ich ważność została potwierdzona przez Zgromadzenie Wspólników Spółki, co nastąpiło w sposób dorozumiany – np. w drodze uchwał w sprawie rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania Zarządu z działalności Spółki za lata 2021 i 2022.

#### **7. Niezgodność umów o świadczenie usług zarządzania z uchwałami w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r. w zakresie odprawy dla członka Zarządu**

W umowach o świadczenie usług zarządzania z 2017 r. i 2021 r. ustalono, że w razie rozwiązania lub wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż naruszenie przez Zarządzającą podstawowych obowiązków wynikających z Umowy, Zarządzającej przysługuje odprawa w wysokości trzykrotności części stałej wynagrodzenia.

Zapis ten nie odpowiadał postanowieniom uchwał w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r., w których nie przewidziano odprawy w wyniku wypowiedzenia umowy.

(akta kontroli str. 62-70, 90-107)

Oznaczało to również naruszenie przepisu art. 7 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, który przewiduje wypłatę odprawy wyłącznie w przypadku wypowiedzenia umowy przez spółkę.

Przewodniczący Rady Nadzorczej wyjaśnił:

*Intencją stron było to, że odprawa należy się tylko w przypadku wypowiedzenia umowy przez Właściciela lub ew. rozwiązania za porozumieniem stron. Natomiast na pewno intencją tego zapisu, może niedokładnie sformułowanego literalnie, nie było, aby odprawa należała się Zarządzającemu w sytuacji wypowiedzenia przez niego*

*umowy o zarządzanie. Zresztą, w mojej ocenie, ten problem ma obecnie charakter czysto teoretyczny, albowiem taka sytuacja nigdy nie miała miejsca w rzeczywistości i żadna ze stron nie poniosła jakiegokolwiek szkody w tej kwestii.*

*Oczywiście, nie zmienia to faktu, że ten zapis należy doprecyzować.*

(akta kontroli str. 949-950)

#### OCENA CZĄSTKOWA

Najwyższa Izba Kontroli ocenia negatywnie przestrzeganie przez organy Spółki zasad wynagrodzenia Prezes Zarządu. W okresie od stycznia 2018 r. do czerwca 2018 r. Spółka naliczała i wypłacała wynagrodzenie stałe Prezes Zarządu w zawyżonych kwotach, tj. bez uwzględnienia przepisów ustaw o budżetach.

Wynagrodzenie zmienne również było naliczane i wypłacane w sposób nieprawidłowy, przy czym w latach 2018-2020 było ono zaniżane, poprzez jego ustalanie przez Radę Nadzorczą w wysokości niższej, niż wynikało to z zasad wprowadzonych uchwałą Zgromadzenia Wspólników Spółki. Z kolei w latach 2021-2022 było ono zawyżane, jako konsekwencja wskazanego nieuwzględnienia przepisów ustaw o budżetach.

Negatywnie należy również ocenić naliczenie i wypłatę jednorazowego wynagrodzenia zmiennego w 2023 r., bez jego powiązania ze stopniem realizacji celów zarządczych, co oznaczało naruszenie art. 4 ust. 5 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

W uchwałach w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r. Zgromadzenie Wspólników przyznało Zarządzającej prawo do korzystania z zasobów stanowiących mienie Spółki, ale wbrew obowiązki wynikającemu z art. 6 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń nie określiło zasad ich przyznawania.

Zastrzeżenia budzi sposób reprezentacji Spółki przy zawieraniu umowy o świadczenie usług zarządzania z 2021 r. oraz aneksu do tej umowy z 2022 r., bowiem Pełnomocnik Spółki (równocześnie przewodniczący Rady Nadzorczej), podpisujący te dokumenty, nie dysponował właściwym pełnomocnictwem.

W umowach o świadczenie usług zarządzania pełnomocnik Spółki uregulował kwestie odprawy przysługującej Prezes Zarządu, uczynił to jednak niezgodnie z postanowieniami uchwał w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu z 2017 r. i 2021 r., a także z naruszeniem przepisu art. 7 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

#### OBSZAR

## 2. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków rad nadzorczych

Opis stanu faktycznego

Stosownie do art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń – oraz w związku z postanowieniami ustaw o budżetach na lata 2018-2023 – miesięczne wynagrodzenie członka rady nadzorczej w spółkach o skali działalności MZWIK Sp. z o.o. nie mogło przekraczać kwoty 3 302,84 zł (4 403,78 zł x 0,75).

Uchwałą nr 14/2017 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z 27 czerwca 2017 r. ustalono zasady kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej Spółki<sup>40</sup>. Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia i obowiązywała do 16 stycznia

<sup>40</sup> Uchwała nr 14/2017 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z siedzibą w Kalwarii Zebrzydowskiej z dnia 27 czerwca 2017 r. w sprawie ustalenia zasad kształtowania

2020 r. W § 1 ust. 1 uchwały ustalono wynagrodzenie miesięczne członków Rady Nadzorczej:

- przewodniczącego Rady Nadzorczej – 800 zł brutto,
- członka Rady Nadzorczej – 400 zł brutto.

Stosownie do § 1 ust. 2 uchwały powyższe wynagrodzenie przysługiwało za każdy rozpoczęty miesiąc pełnienia funkcji.

(akta kontroli str. 81)

Uchwałą nr 2/2020 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z 17 stycznia 2020 r.<sup>41</sup>, uchylającą uchwałę w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej z 2017 r., podwyższono wynagrodzenie przewodniczącego Rady Nadzorczej do 1 000 zł brutto, a członka Rady Nadzorczej – do 500 zł brutto. Wynagrodzenie to również przysługiwało za każdy rozpoczęty miesiąc pełnienia funkcji.

Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2020 r., i obowiązywała do 22 czerwca 2021 r.

(akta kontroli str. 82)

Uchwałą nr 9/2021 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z 23 czerwca 2021 r.<sup>42</sup>, uchylającą uchwałę w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń z 2020 r., ustalono zmianę zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej Spółki – przyznano im wynagrodzenie ustalone jako mnożnik podstawy wymiaru, stanowiącej przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłaszane przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, określonej zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń (§ 2). Wysokość wynagrodzenia miesięcznego brutto przewodniczącego Rady Nadzorczej ustalono w wysokości wynikającej z iloczynu podstawy wymiaru oraz mnożnika 0,6, a członków Rady Nadzorczej – w wysokości wynikającej z iloczynu podstawy wymiaru oraz mnożnika 0,3.

Wprowadzono również zmianę zasad wynagradzania za niepełny miesiąc zasiadania w Radzie Nadzorczej – od daty wejścia w życie uchwały, tj. od 23 czerwca 2021 r., wynagrodzenie przysługiwało w wysokości proporcjonalnej do liczby dni pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej.

Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia i obowiązywała – ze zmianą wprowadzoną 29 marca 2022 r. – do zakończenia czynności kontrolnych (6 czerwca 2024 r.).

(akta kontroli str. 83-84)

Uchwałą w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej z 2021 r. zmieniono uchwałą nr 10/2022 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z 29 marca 2022 r.<sup>43</sup> Jedyna zmiana polegała na podwyższeniu

---

wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej (dalej: *uchwała w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej z 2017 r.*).

<sup>41</sup> Uchwała nr 2/2020 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z siedzibą w Kalwarii Zebrzydowskiej z dnia 17 stycznia 2020 r. w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej (dalej: *uchwała w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej z 2020 r.*).

<sup>42</sup> Uchwała nr 9/2021 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z siedzibą w Kalwarii Zebrzydowskiej z dnia 23 czerwca 2021 r. w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. (dalej: *uchwała w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej z 2021 r.*).

<sup>43</sup> Uchwała nr 10/2022 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z siedzibą w Kalwarii Zebrzydowskiej z dnia 29 marca 2022 r. w sprawie zmiany uchwały nr 9/2021 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z siedzibą w Kalwarii Zebrzydowskiej z dnia 23 czerwca 2021 r. w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o.

wysokości mnożników: 0,75 dla przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz 0,40 dla członków Rady Nadzorczej.

Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia i obowiązywała do zakończenia czynności kontrolnych (6 czerwca 2024 r.).

(akta kontroli str. 85)

W okresie objętym kontrolą w Spółce działała trzyosobowa Rada Nadzorcza, a w jej skład wchodziły te same osoby (w tym ten sam przewodniczący), wybrane uchwałami Zgromadzenia Wspólników Spółki: nr 13/2017 z 27 czerwca 2017 r. oraz nr 11/2020 z 10 czerwca 2020 r.

(akta kontroli str. 57, 60-61)

Naliczone i wypłacone kwoty wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej Spółki wyniosły miesięcznie (brutto):

- od stycznia 2018 r. do grudnia 2019 r. (wynagrodzenie ustalone kwotowo)
  - przewodniczący Rady Nadzorczej – 800,00 zł,
  - członkowie Rady Nadzorczej – po 400,00 zł,
- od stycznia 2020 r. do maja 2021 r. (wynagrodzenie ustalone kwotowo)
  - przewodniczący Rady Nadzorczej – 1 000,00 zł,
  - członkowie Rady Nadzorczej – po 500,00 zł,
- od czerwca 2021 r. do lutego 2022 r. (wynagrodzenie ustalone wskaźnikowo)
  - przewodniczący Rady Nadzorczej – 2 642,78 zł ( $4\,403,78 \text{ zł} \times 0,6$ ),
  - członkowie Rady Nadzorczej – po 1 321,13 zł ( $4\,403,78 \text{ zł} \times 0,3$ ),
- od marca 2022 r. do grudnia 2023 r. (wynagrodzenie ustalone wskaźnikowo)
  - przewodniczący Rady Nadzorczej – 3 302,83 zł ( $4\,403,78 \text{ zł} \times 0,75$ ),
  - członkowie Rady Nadzorczej – po 1 761,51 zł ( $4\,403,78 \text{ zł} \times 0,4$ ).

Powyższe wynagrodzenia nie przekraczały limitu określonego w art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego spółki, które w spółkach o skali działalności MZWIK Sp. z o.o. nie mogło przekraczać – z uwzględnieniem ustaw o budżecie na lata 2018-2023 – kwoty 3 302,84 zł ( $4\,403,78 \text{ zł} \times 0,75$ ). Nie dotyczy to dodatkowych wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej naliczonych i wypłaconych w lutym i lipcu 2023 r.

Łącznie za lata 2018-2023 członkom Rady Nadzorczej Spółki wypłacono wynagrodzenie w kwocie 286 000,96 zł, z tego przewodniczącemu 140 908,52 zł, a członkom po 72 546,22 zł.

(akta kontroli str. 562-700, 924-929)

W zakresie wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej Spółki stwierdzono, że w lutym i lipcu 2023 r. naliczono i wypłacono im wynagrodzenie zawyżone w stosunku do ustalonego w uchwale w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej z 2021 r., zmienionej uchwałą nr 10/2022 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z 29 marca 2022 r., oraz w stosunku do limitu wynikającego z art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, w związku z przepisami ustaw o budżecie na lata 2018-2023 (więcej w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).

Stwierdzone  
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

**Podjęcie przez Zgromadzenia Wspólników Spółki uchwał skutkujących naliczeniem i wypłatą członkom Rady Nadzorczej zawyżonych wynagrodzeń w lutym i lipcu 2023 r.**

1. Uchwałą nr 1/2023 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 9 lutego 2023 r. w sprawie wynagrodzeń członków organu nadzorczego Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. członkom Rady Nadzorczej Spółki ustalono wynagrodzenie należne w lutym 2023 roku:

- przewodniczącemu Rady Nadzorczej – w wysokości sumy kwoty wynagrodzenia miesięcznego w wysokości wynikającej z iloczynu mnożnika 0,75 oraz podstawy wymiaru (tj. w wysokości wynikającej z uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej z 2021 r., zmienionej uchwałą nr 109/2022 z 29 marca 2022 r.) oraz kwoty 3 963,00 zł brutto, wypłaconej jednorazowo jako podwyższone wynagrodzenie przyznane za okres 12 miesięcy na podstawie art. 10 ust. 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń;
- członkom Rady Nadzorczej – w wysokości wynikającej z iloczynu mnożnika 0,75 oraz podstawy wymiaru (tj. z mnożnikiem podwyższonym o 0,35 w stosunku do uchwały w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej z 2021 r., zmienionej uchwałą nr 109/2022 z 29 marca 2022 r.).

Uzasadnieniem ustalenia podwyższonego wynagrodzenia był [...] czynny udział Rady Nadzorczej w pracach dotyczących konsultacji i przygotowania inwestycji pn. Budowa kanalizacji sanitarnej wraz z siecią wodociągową w rejonie ul. Błażkówka i T. Kościuszki oraz budowa sieci wodociągowej w rejonie ul. Sowińskiego w Kalwarii Zebrzydowskiej w ramach przedsięwzięcia „Gospodarka wodno-ściekowa w gm. Kalwaria Zebrzydowska – ETAP I”, która otrzymała dofinansowanie na poziomie 100% kosztów kwalifikowalnych w kwocie ponad 1 544 000 zł w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020.

W § 2 uchwały ustalono, że wypłata wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej w kolejnych miesiącach pełnienia funkcji odbywać się będzie według zasad i w wysokości ustalonej uchwałą nr 10/2022 z 29 marca 2022 r., a w § 3 – że uchwała w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej z 2021 r., zmieniona uchwałą nr 109/2022 z 29 marca 2022 r., zachowuje swoją moc obowiązującą.

Skutkiem podjęcia uchwały nr 1/2023 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 9 lutego 2023 r. członkom Rady Nadzorczej Spółki w lutym 2023 r. naliczono i wypłacono wynagrodzenie brutto:

- przewodniczącemu Rady Nadzorczej w wysokości 7 265,83 zł, tj. o 3 963,00 zł wyższej od limitu określonego w art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń,
- członkom Rady Nadzorczej w wysokości po 3 302,83 zł, tj. w maksymalnej wysokości dopuszczalnej ww. przepisem.

(akta kontroli str. 86-87, 679, 929)

W odniesieniu do wynagrodzenia przewodniczącego Rady Nadzorczej oznaczało to przekroczenie maksymalnego dopuszczalnego wynagrodzenia (3 302,84 zł), wynikającego z art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, o 3 963,00 zł.

Oznaczało to również naruszenie art. 10 ust. 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, bowiem w uchwale nr 1/2023 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 9 lutego 2023 r. powołano się na ten przepis, ale nie wskazano wymaganego uzasadnienia dla podwyższenia wynagrodzenia o 10% (funkcja pełniona w organie nadzorczym spółki lub uczestnictwo w funkcjonującym w jego ramach Komitecie).

Dodatkowo należy uznać, że wypłata podwyższonego o 10% wynagrodzenia przewodniczącego Rady Nadzorczej w lutym 2023 r. z góry za cały rok 2023 była – niezależnie od oceny legalności takiego rozwiązania – działaniem niegospodarnym,

bo za takie należy uznać wypłatę części wynagrodzenia za okres od marca do grudnia 2023 r. z wyprzedzeniem wynoszącym od jednego do dziesięciu miesięcy w stosunku do okresów, za które to wynagrodzenie dopiero miało przysługiwać.

Były Burmistrz Miasta Kalwarii Zebrzydowskiej wyjaśnił:

*Wynagrodzenie zmienne przyznane Członkom Rady Nadzorczej Spółki uchwałą nr 1/2023 stanowiło – podobnie jak w przypadku wynagrodzenie zamiennego Prezes Zarządu Spółki – rekompensatę za ich kreatywne zaangażowanie, wkład pracy na niwie gospodarczo-ekonomicznej, zwłaszcza w kontekście pozyskania środków zewnętrznych na strategiczne rozwiązania gospodarki wodno-ściekowej na terenie Miasta i Gminy Kalwaria Zebrzydowska (m.in. Przytkowice - przysiółek Kąt i Zebrzydowice).*

*Nadmieniam, że takie rozwiązanie było rekomendowane, jako dopuszczalne, przez członków Rady Nadzorczej Spółki, będących prawnikami, a na co dzień obsługującymi od strony prawnej Urząd Miasta Kalwarii Zebrzydowskiej, a także przez kierownictwo Spółki.*

*Wynagrodzenie zmienne zostało przyznane uchwałą nr 1/2023 po uzyskaniu potwierdzenia ze strony prawników – członków Rady Nadzorczej Spółki – że takie rozwiązanie nie stanowi naruszenia przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, a także unormowań wewnętrznych Spółki. Dotyczy to również uchwały nr 1/2023.*

*Przytoczona argumentacja dotyczy również wypłaty całorocznej podwyżki wynagrodzenia Przewodniczącego Rady Nadzorczej jednorazowo – w lutym 2023 r.*

*Nadmieniam, że coroczne sprawozdania Prezes Zarządu z działalności Spółki oraz plany zamierzeń inwestycyjnych, przedstawiane na sesjach Rady Miejskiej oraz posiedzeniach m.in. Komisji Rozwoju i Finansów Rady Miejskiej, spotykały się z aprobatą i uznaniem radnych, co potwierdzało, że przyjęte kierunki rozwoju sieci wodociągowo-kanalizacyjnej na terenie Miasta i Gminy były prawidłowe i spotykały się z pełną akceptacją społeczności lokalnej. Miało i ma to istotne znaczenie m.in. dla zapewnienia niezakłóconych dostaw wody dla mieszkańców i przedsiębiorców Miasta i Gminy, a także dla wzmożonego ruchu pątniczego do Sanktuarium Maryjno-Pasyjnego (ok. 2 mln pątników i turystów rocznie).*

(akta kontroli str. 875-876)

*Przewodniczący Rady Nadzorczej wyjaśnił, że decyzję w sprawie podjęcia uchwały nr 1/2023 i wypłaty wynagrodzenia podjął Właściciel Spółki, za ponadnormatywne i czasochłonne zaangażowanie członków Rady Nadzorczej związane z pozyskaniem zewnętrznych środków finansowych na sfinansowanie inwestycji Spółki. Kwoty na wypłatę tego wynagrodzenia nie przekroczyły górnych limitów określonych w ustawie. Przewodniczący Rady Nadzorczej uznał, że redakcja poszczególnych uchwał mogłaby być bardziej poprawna czy kompatybilna, i na pewno Właściciel i Spółka wyciągną z tego wnioski, tym niemniej zapisy ustawowe co do istoty nie zostały przekroczone [...]. W odniesieniu do jednorazowej wypłaty 10% podwyżki swojego wynagrodzenia wskazał, że była to decyzja Właściciela Spółki, oraz stwierdził, że [...] w mojej ocenie, o ile dobrze pamiętam, nie ma normatywnego zakazu takiej konstrukcji wypłat, aczkolwiek jest to na pewno asumpt do tego, aby wyciągnąć wnioski, i w przyszłości próbować skonstruować to inaczej, według ewentualnych zaleceń.*

(akta kontroli str. 889-890)

Zdaniem Najwyższej Izby Kontroli podwyżka wynagrodzenia przewodniczącego Rady Nadzorczej o 10% była wprowadzona z naruszeniem art. 10 ust. 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, w uchwale nr 12/2023 nie wskazano bowiem przyczyn

podwyższenia tego wynagrodzenia, do czego zobowiązuje przywołany przepis (funkcja pełniona w organie nadzorczym spółki lub uczestnictwo w funkcjonującym w jego ramach Komitecie). Należy podkreślić, że funkcja przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki w 2023 r. nie uległa żadnej zmianie w stosunku do lat wcześniejszych, a w ramach Rady Nadzorczej w całym okresie objętym kontrolą nie funkcjonował żaden komitet.

2. Uchwałą nr 11/2023 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 5 lipca 2023 r. w sprawie wynagrodzeń członków organu nadzorczego Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. członkom Rady Nadzorczej Spółki ustalono wynagrodzenie należne w lipcu 2023 roku:

- przewodniczącemu Rady Nadzorczej – w wysokości 6 605,66 zł brutto;
  - członkom Rady Nadzorczej – w wysokości 3 523,02 zł brutto,
- tj. w podwójnej wysokości w stosunku do tych wynagrodzeń ustalonych uchwałą nr 10/2022 z 29 marca 2022 r.

Uchwała nie zawierała żadnego uzasadnienia podwyższenia wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej w lipcu 2023 r.

W § 2 uchwały ustalono, że wypłata wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej w kolejnych miesiącach pełnienia funkcji odbywać się będzie według zasad i w wysokości ustalonej uchwałą nr 10/2022 z 29 marca 2022 r., a w § 3 – że uchwała w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej z 2021 r., zmieniona uchwałą nr 109/2022 z 29 marca 2022 r., zachowuje swoją moc obowiązującą.

(akta kontroli str. 88)

W wyniku podjęcia uchwały nr 11/2023 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 5 lipca 2023 r. członkom Rady Nadzorczej Spółki w lipcu 2023 r. naliczono i wypłacono wynagrodzenie brutto:

- przewodniczącemu Rady Nadzorczej w wysokości 6 605,66 zł, tj. o 3 302,82 zł wyższej od limitu określonego w art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń,
- członkom Rady Nadzorczej w wysokości po 3 523,02 zł, tj. 220,18 zł wyższej od limitu dopuszczonego ww. przepisem ( $4\,403,78\text{ zł} \times 0,75 = 3\,302,84\text{ zł}$ ).

(akta kontroli str. 88, 689-690, 929)

Były Burmistrz Miasta Kalwarii Zebrzydowskiej wyjaśnił [...], że *takie rozwiązanie było rekomendowane, jako dopuszczalne, przez członków Rady Nadzorczej Spółki, będących prawnikami, a na co dzień obsługujących od strony prawnej Urząd Miasta Kalwarii Zebrzydowskiej, a także przez kierownictwo Spółki. Zostałem zapewniony, że takie rozwiązanie nie stanowi naruszenia przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, a także unormowań wewnętrznych Spółki.*

(akta kontroli str. 876)

Przewodniczący Rady Nadzorczej wyjaśnił, że nie zna i nie pamięta okoliczności podjęcia tej decyzji (tj. podjęcia uchwały nr 11/2023) przez Właściciela Spółki.

(akta kontroli str. 890-891)

#### OCENA CZĄSTKOWA

W latach 2018-2023 wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej były naliczane i wypłacane prawidłowo, o ile odbywało się to na podstawie uchwał Zgromadzenia Wspólników w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej z lat 2017-2022. Nieprawidłowości w tym zakresie pojawiły się w roku

2023, w konsekwencji dwóch uchwał Zgromadzenia Wspólników, incydentalnie zwiększających to wynagrodzenie w lutym i lipcu tego roku, co skutkowało ich zawyżeniem w stosunku do limitu określonego w art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

## IV. Uwagi i wnioski

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy o NIK, przedstawia następujące uwagi i wnioski:

Uwagi      Najwyższa Izba Kontroli nie formułuje uwag.

- Wnioski
1. Podjęcie działań zmierzających do wzajemnego rozliczenia pomiędzy Spółką a Prezes Zarządu kwot wynagrodzeń Prezes Zarządu: zawyżonych w przypadku wynagrodzenia stałego oraz zaniżonych w przypadku wynagrodzenia zmiennego.
  2. Podjęcie działań zmierzających do odzyskania przez Spółkę zawyżonych kwot wynagrodzeń członków rady Nadzorczej.
  3. Poinformowanie Najwyższej Izby Kontroli o efektach działań podjętych w celu realizacji wniosków nr 1 i 2.
  4. Zapewnienie zgodności uchwał w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej z przepisami ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.
  5. Zapewnienie zgodności umowy o świadczenie usług zarządzania z uchwałą w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu.

## V. Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Prawo zgłoszenia  
zastrzeżeń

Zgodnie z art. 54 ustawy o NIK kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora Delegatury w Krakowie. Prawo zgłaszania zastrzeżeń, zgodnie z art. 61b ust. 2 ustawy o NIK, nie przysługuje do wystąpienia pokontrolnego zmienionego zgodnie z treścią uchwały w sprawie zastrzeżeń.

Obowiązek  
poinformowania  
NIK o sposobie  
wykorzystania uwag  
i wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK należy poinformować Najwyższą Izbę Kontroli, w terminie 21 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykonania wniosków pokontrolnych oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

Kraków, 7 czerwca 2024 r.

p.o. Dyrektor

Delegatury Najwyższej Izby Kontroli  
w Krakowie

z u.p.

/-/

Marcin Kopeć  
p.o. Wicedyrektor

Kontroler

Piotr Smyrak  
główny specjalista kontroli państwowej

/-/

.....  
*podpis*