



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Lublinie

LLU.410.2.3.2024

Pan
Wojciech Jędruchniewicz
Prezes Zarządu
Przedsiębiorstwa Usług Komunalnych Sp. o.o.
ul. Brzeska 102
21-560 Międzyrzec Podlaski

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

zmienione zgodnie z treścią uchwały nr KPK-KPO.441.113.2024
Komisji Rozstrzygającej z dnia 6 sierpnia 2024 r.

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

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Przedsiębiorstwo Usług Komunalnych Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, dalej: Spółka lub PUK.
Kierownik jednostki kontrolowanej	Wojciech Jędruchniewicz - Prezes Zarządu od 30 czerwca 2014 r. ¹ (dalej: Prezes)
Zakres przedmiotowy kontroli	1. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządu. 2. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków rady nadzorczej.
Okres objęty kontrolą	Lata 2018-2023 z wykorzystaniem dowodów sporządzonych przed lub po tym okresie, jeżeli miały wpływ na zagadnienia objęte kontrolą NIK.
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ² .
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Lublinie
Kontroler	1. Dorota Sadowska, inspektor kontroli państwowej, upoważnienie do przeprowadzenia kontroli nr LLU/11/2024 z 24 stycznia 2024 r. oraz nr LLU/76/2024 z 24 kwietnia 2024 r. 2. Ewa Kulik, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do przeprowadzenia kontroli nr LLU/12/2024 z 24 stycznia 2024 r. (akta kontroli tom I, str. 3-4, 124, 218-241, tom II, str. 212, 657)

II. Ocena ogólna³ kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA	Najwyższa Izba Kontroli ocenia negatywnie przestrzeganie przez organy Spółki zasad wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej (dalej: RN) PUK.
Uzasadnienie oceny ogólnej	Zgromadzenie Wspólników (dalej: ZW) uchwałami w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń ustaliło wysokość wynagrodzeń członków Zarządu oraz RN Spółki odpowiednio jako krotności oraz mnożniki przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego ⁴ , 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 ⁵ . Od 1 stycznia 2018 r. do 30 czerwca 2022 r. wynagrodzenie stałe Prezesa było naliczane w zawyżonych kwotach bez zastosowania przepisów ustaw o budżetowych ⁶ . Zawyżenie to wyniosło 123 214,59 zł. Powyższe skutkowało również wypłatą

¹ Powołany na podstawie Uchwały Rady Nadzorczej nr 12/2014 r. z 30 czerwca 2014 r. na stanowisko członek Zarządu – Dyrektor oraz Uchwały nr 14/2014 z 10 czerwca 2019 r. na stanowisko członek Zarządu – Prezes Zarządu.

² Dz. U. z 2022 r. poz. 623, dalej: ustawa o NIK.

³ Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

⁴ Dalej: Prezes GUS.

⁵ Dz. U. z 2020 r., poz. 1907, ze zm. (dalej: ustawa o wynagrodzeniach).

⁶ 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 budżetowych.

w nieprawidłowej (zawyżonej) wysokości wynagrodzeń zmiennych, wynagrodzenia za sprawowanie zarządu bez wypoczynku oraz odprowadzeniem zawyżonych składek na rachunek pracowniczego planu kapitałowego prowadzonego dla Prezesa⁷.

Nieprzestrzeganie przepisów ustaw okołobudżetowych doprowadziło również do naliczenia i wypłacenia od 1 stycznia 2018 r. do 30 czerwca 2022 r. wynagrodzenia członkom RN w wysokości zawyżonej o 55 684,20 zł, oraz w konsekwencji odprowadzenia dla trzech członków RN zawyżonych składek PPK.

W wyniku podjęcia przez Zwyczajne Zgromadzenie Wspólników (dalej: ZZW) 23 czerwca 2022 r. uchwał nr 14/2022 i nr 15/2022, obowiązujących z mocą wsteczną, tj. od 23 czerwca 2017 r., usankcjonowano naliczenie i wypłatę wynagrodzeń Prezesa i członków RN w dotychczasowej, zawyżonej wysokości, co było działaniem niegospodarnym, zmierzającym do obejścia przepisów ustaw okołobudżetowych i pozbawienia Spółki możliwości dochodzenia od Prezesa i członków RN roszczeń o zwrot nienależnie pobranych wynagrodzeń.

ZZW w uchwale nr 21/2017 z dnia 23 czerwca 2017 r.⁸ w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, w odniesieniu do dwóch z czterech celów zarządczych, przyjęło kryteria, które nie spełniały warunków obiektywności i mierzalności. Pomimo tego w latach 2018-2021 RN dokonała oceny ich realizacji, a ZW przyznało Prezesowi wynagrodzenie zmienne w łącznej kwocie 51 687,11 zł. W latach 2022-2023 Prezes naliczył i wypłacił sobie wynagrodzenie zmienne w łącznej kwocie 21 451,98 zł, pomimo niepodjęcia przez ZW uchwał przyznających to wynagrodzenie.

Wynagrodzenie Prezesa, ustalone w uchwale Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (dalej: NZW) nr 1/2023 z 1 lutego 2023 r., obowiązującej od 1 stycznia 2023 r.⁹, było prawidłowo naliczane i wypłacane, tj. z uwzględnieniem przepisów art. 11 ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023¹⁰ od 1 stycznia 2023 r. Wynagrodzenie członków RN było prawidłowo naliczane i wypłacane od 1 lipca 2022 r.

Uchwała 21/2017 oraz umowy o zarządzanie nie w pełni zabezpieczały interesy Spółki i nie były spójne z art. 7 ustawy o wynagrodzeniach, ponieważ ich treść nie wykluczała możliwości wypłaty Prezesowi odprawy w sytuacji złożenia przez niego rezygnacji.

RN, zobowiązana do wykonania postanowień uchwały 21/2017, nie zawarła z Prezesem umowy regulującej korzystanie przez niego z samochodu służbowego na koszt Spółki, do czego obligowała treść załącznika do tej uchwały, będąca wzorem umowy o zarządzanie.

⁷ Zgodnie z ustawą z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2024, poz. 427), dalej: PPK

⁸ Dalej: uchwała 21/2017

⁹ Uchwała NZW nr 1/2023 z 1 lutego 2023 r. w sprawie zmiany uchwały nr 23/2017 ZZW PUK z 23 czerwca 2017 r. w sprawie ustalenia części stałej wynagrodzenia Członka Zarządu zmienionej uchwałą NZW PUK nr 16/2018 z 7 września 2018 r. i uchwałą ZZW PUK nr 15/2022 z 23 czerwca 2022 r., dalej: uchwała 1/2023

¹⁰ Dz. U. poz. 2666, ze zm.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny częściowej¹¹ kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządu.

Opis stanu faktycznego

1.1. W okresie objętym kontrolą Spółka spełniała warunki określone w art. 4 ust. 2 pkt 2 ustawy o wynagrodzeniach, a skala działalności kwalifikowała PUK do ustalenia członkom organu zarządzającego części stałej wynagrodzenia w przedziale od dwukrotności do czterokrotności podstawy wymiaru¹². W latach 2018-2023 podstawa wymiaru zgodnie z przepisami ustaw o budżetach wynosiła 4403,78 zł i stanowiła równowartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat z zysku w czwartym kwartale 2016 r., określonego obwieszczeniem Prezesa GUS z dnia 18 stycznia 2017 r.¹³ (dalej: podstawa wymiaru).

W okresie objętym kontrolą zarząd Spółki był jednoosobowy i nie uległ zmianie. ZW podjęło 23 czerwca 2017 r. uchwałę 21/2017, zgodnie z którą z członkiem Zarządu na czas pełnienia funkcji zawierana była umowa o świadczenie usług zarządzania (dalej: umowa o zarządzanie), o treści określonej przez RN. Projekt umowy stanowił załącznik do uchwały. Uchwała przewidywała, iż wynagrodzenie całkowite członka Zarządu składać będzie się z części stałej – w wysokości nie niższej niż dwukrotność i nie wyższej niż czterokrotność miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłaszanego przez Prezesa GUS oraz części zmiennej. W tym samym dniu ZZW podjęło uchwałę 23/2017 w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego¹⁴, w której część stałą wynagrodzenia skonkretyzowano do wysokości 2,3 krotności podstawy wymiaru, co przy obowiązującej ówczesnie podstawie wymiaru stanowiło kwotę 10 128,69 zł. Powyższe postanowienia zmienione zostały uchwałą NZW nr 16/2018 z 7 września 2018 r.¹⁵ (z mocą obowiązującą od 1 października 2018 r.), w której część stałą wynagrodzenia miesięcznego członka Zarządu zwiększono do 2,5 krotności podstawy wymiaru, co przy obowiązującej ówczesnie podstawie wymiaru stanowiło kwotę 11 009,45 zł.

(akta kontroli tom I, str. 144-148, 153-161, 177, 242-336)

Postanowienia uchwał ZW w zakresie wynagrodzenia stałego zostały zawarte w umowach o zarządzanie oraz aneksie, które Spółka (reprezentowana przez członków RN) zawarła z Prezesem:

- umowa o zarządzanie z 1 lipca 2017 r. – wynagrodzenie stałe w wysokości 2,3 krotności podstawy wymiaru;
- aneks nr 2 z 30 października 2018 r. – zwiększający wynagrodzenie stałe do poziomu 2,5 krotności podstawy wymiaru;
- umowa o zarządzanie z 10 czerwca 2019 r. – wynagrodzenie stałe na poziomie 2,5 krotności podstawy wymiaru;

¹¹ 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.

¹² Zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach przez podstawę wymiaru należy rozumieć wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS.

¹³ Dz. Urz. GUS z 2017 r. poz. 3. Ze względu na treść przepisów ustaw o budżetach, według których podstawę wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach, stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r.

¹⁴ Dalej: uchwała nr 23/2017

¹⁵ Uchwała NZW nr 16/2018 z 7 września 2018 r. w sprawie zmiany uchwały nr 23/2017 ZZW PUK z dnia 23 czerwca 2017 r. w sprawie ustalenia części stałej wynagrodzenia członka Zarządu, dalej: uchwała nr 16/2018.

Umowy oraz aneks zostały sporządzone zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik do uchwał ZW (21/2017 oraz 16/2018).

(akta kontroli tom I, str. 153-161,177, 218-226,229-239)

23 czerwca 2022 r. ZW podjęło uchwałę nr 15/2022¹⁶, z wsteczną mocą, obowiązującą od 23 czerwca 2017 r., w której dokonało zmian obowiązujących zasad kształtowania wynagrodzenia członka Zarządu, ustalając, iż wynagrodzenie stałe stanowi 2,5 krotność podstawy wymiaru, z tym że kwota wynagrodzenia:

- w roku 2017 nie może być niższa niż 10 128,69 zł ani wyższa niż 17 615,12 zł, przy uwzględnieniu obowiązującej w tym okresie 2,3 krotności podstawy wymiaru;
- w okresie od 1 stycznia do 30 września 2018 r. nie może być niższa niż 10 900,87 zł ani wyższa niż 17 615,12 zł, przy uwzględnieniu obowiązującej w tym okresie 2,3 krotności podstawy wymiaru;
- w okresie od 1 października do 31 grudnia 2018 r. nie może być niższa niż 11 848,78 zł ani wyższa niż 17 615,12 zł;
- w roku 2019 nie może być niższa niż 12 678,13 zł ani wyższa niż 17 615,12 zł;
- w roku 2020 nie może być niższa niż 13 419,28 zł ani wyższa niż 17 615,12 zł;
- w roku 2021 nie może być niższa niż 14 138,58 zł ani wyższa niż 17 615,12 zł;
- w roku 2022 nie może być niższa niż 15 552,00 zł ani wyższa niż 17 615,12 zł.

Podjęcie uchwały 15/2022 było działaniem niegospodarnym, uniemożliwiającym dochodzenie od Prezesa roszczeń z tytułu nienależnie wypłaconych wynagrodzeń, co opisano szerzej w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

Od 1 stycznia 2018 roku do 31 grudnia 2022 r. wynagrodzenie stałe Prezesa zostało naliczone i wypłacone w łącznej kwocie 803 110,05 zł, tj.:

- w 2018 r. – 133 654,17 zł, przy czym w okresie od stycznia do września – 98 107,83 zł, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 10 900,87 zł, tj. 2,3 krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2017 r.¹⁷ oraz w okresie od października do grudnia - 35 546,34 zł, tj. 2,5 krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2017 r.,
- w 2019 r. – 152 137,56 zł, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 12 678,13 zł, tj. 2,5 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2018 r.¹⁸;
- w 2020 r. – 161 031,36 zł, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę 13 419,28 zł, tj. 2,5 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2019 r.¹⁹;
- w 2021 r. – 169 662,96 zł, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę 14 138,58 zł, tj. 2,5 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2020 r.²⁰;

¹⁶ Uchwała ZZW w sprawie zmiany uchwały nr 23/2017 ZZW PUK z dnia 23 czerwca 2017 r. w sprawie ustalenia części stałej wynagrodzenia Członka Zarządu zmienionej uchwałą NZW PUK nr 16/2018 z 7 września 2018 r. nr 15/2022 z 23 czerwca 2022 r. (dalej: uchwała 15/2022)

¹⁷ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2017 r. wyniosło 4739,51 zł (Dz. Urz. GUS z 2018 r. poz. 2).

¹⁸ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2018 r. wyniosło 5071,25 zł (Dz. Urz. GUS z 2019 r. poz. 1).

¹⁹ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2019 r. wyniosło 5367,71 zł (Dz. Urz. GUS z 2020 r. poz. 2).

²⁰ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2020 r. wyniosło 5655,43 zł (Dz. Urz. GUS z 2021 r. poz. 2).

- w 2022 r. 186 624 zł, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę 15 552 zł, tj. 2,5 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2021 r.²¹;

W okresie od 1 stycznia 2018 r. do 30 czerwca 2022 r. wynagrodzenie stałe Prezesa zostało naliczone i wypłacone w kwocie zawyżonej o 123 214,59 zł, ze względu na dokonywanie corocznej waloryzacji podstawy wymiaru z naruszeniem przepisów ustaw o budżecie, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

Na podstawie § 1 ust. 1 lit. g) uchwały nr 23/2017 zmienionej uchwałą ZZW 15/2022 Prezesowi wypłacono w okresie od lipca do grudnia 2022 r. miesięczne wynagrodzenie stałe w wysokości 15 552,00 zł, tj. o 4542,55 zł więcej od kwot należnych w sytuacji, gdyby wynagrodzenie stałe było wypłacane jako 2,5 krotność podstawy wymiaru. W ww. okresie na rachunek PPK Prezesa zostałaby odprowadzona składka w kwocie o 1300,96 zł niższej, gdyby wynagrodzenie stałe było wypłacane jako 2,5 krotność podstawy wymiaru.

1 lutego 2023 r. ZW podjęło uchwałę 1/2023 z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2023 r., w której przyznano Prezesowi część stałą wynagrodzenia, będącą 3,75 krotnością przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r.²², co stanowiło miesięczną kwotę brutto 16 514,18 zł. Postanowienia uchwały 1/2023 przeniesiono w formie aneksu do umowy o zarządzanie.²³

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r. wynagrodzenie Prezesa było naliczane i wypłacane w wysokości uwzględniającej zamrożenie podstawy wymiaru na podstawie art. 11 ustawy o budżecie na rok 2023²⁴ i wyniosło 198 170,16 zł.

(akta kontroli tom I, str. 202-204, 231-241, 242-336)

1.2. Zgodnie z art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach oraz § 3 ust. 1 lit. b, ust. 3 i 4 uchwały nr 21/2017, wysokość wynagrodzenia zmiennego (uzupełniającego) Prezesa została uzależniona od poziomu realizacji czterech celów zarządczych. Każdy z nich miał określony wpływ (wagę) na wysokość wynagrodzenia zmiennego, tj. cel nr 1 - wskaźnik rentowności sprzedaży netto na poziomie zbliżonym do poziomu z trzech ostatnich lat, waga 10 pkt, cel nr 2 - wskaźnik bieżącej płynności finansowej mieszczący się w przedziale 1,2 – 2,00, waga 20 pkt, cel nr 3 - wskaźnik stopnia realizacji planu rocznego, waga 20 pkt lub 30 pkt lub 50 pkt w zależności od stopnia realizacji, cel nr 4 - wskaźnik osiągnięcia przez Spółkę zysku rocznego, waga 20 pkt. ZW ustaliło, iż realizacja celów zarządczych:

- w 60% uprawnia do uzyskania wynagrodzenia uzupełniającego w wysokości 5% wynagrodzenia stałego za poprzedni rok obrotowy Spółki;
- w 70% uprawnia do uzyskania wynagrodzenia uzupełniającego w wysokości 6% wynagrodzenia stałego za poprzedni rok obrotowy Spółki;
- w 80% uprawnia do uzyskania wynagrodzenia uzupełniającego w wysokości 7% wynagrodzenia stałego za poprzedni rok obrotowy Spółki;
- w 90% uprawnia do uzyskania wynagrodzenia uzupełniającego w wysokości 8% wynagrodzenia stałego za poprzedni rok obrotowy Spółki;

²¹ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2021 r. wyniosło 6220,80 zł (Dz. Urz. GUS z 2022 r. poz. 3).

²² Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r. wyniosło 4403,78 zł (Dz. Urz. GUS z 2017 r. poz. 3).

²³ Aneks nr 1 z 7 lutego 2023 r. do umowy o zarządzanie z 10 czerwca 2019 r., w którym określono wynagrodzenie stałe Prezesa na poziomie 3,75 krotności podstawy wymiaru.

²⁴ Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023 (Dz. U. poz. 2666, ze zm.),

- w 100% uprawnia do uzyskania wynagrodzenia uzupełniającego w wysokości 10% wynagrodzenia stałego za poprzedni rok obrotowy Spółki;

Wynagrodzenie zmienne, zgodnie z art. 4 ust. 9 ustawy o wynagrodzeniach, przysługiwało, po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu absolutorium z wykonania przez Prezesa obowiązków przez walne zgromadzenie.

ZW przed ustaleniem i wypłatą wynagrodzenia zmiennego zatwierdziło sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz roczne sprawozdania finansowe²⁵, a także udzieliło Prezesowi absolutorium²⁶.

(akta kontroli tom I, str.12,18, 24, 30, 36, 42, 210-217)

Umowy o zarządzanie (z 1 lipca 2017 r. i 10 czerwca 2019 r.), w części dotyczącej wynagrodzenia zmiennego Prezesa (§ 12), uzależniały wypłatę wynagrodzenia zmiennego za rok obrotowy Spółki od poziomu realizacji celów zarządczych, odsyłając do zasad ustalonych uchwałą 21/2017.

Kryteria realizacji i rozliczania celów zarządczych określone w uchwale 21/2017 w dwóch przypadkach, tj. wskaźnika rentowności sprzedaży netto na poziomie zbliżonym do poziomu z trzech ostatnich lat oraz wskaźnika stopnia realizacji planu rocznego, nie zostały określone w sposób obiektywny i mierzalny, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*. ZW nie upoważniło w uchwale RN do uszczegółowienia tych wskaźników.

(akta kontroli tom I, str. 144-148, 218-239)

W latach 2018 – 2019 ocena realizacji celów zarządczych za 2017 r. i za 2018 r. była dokonywana przez RN na podstawie wniosku Prezesa o wypłatę części zmiennej, a w latach 2020 – 2021 za 2019 r. i za 2020 r. na podstawie sprawozdania Prezesa z realizacji celów zarządczych, którego adresatem była RN. W dokumentach tych Prezes podsumowywał wykonanie wszystkich celów zarządczych. Stopień wykonania celów zarządczych był opiniowany przez RN, czego odzwierciedleniem były raporty z przeprowadzonych czynności nadzorczych w Spółce oraz podjęte przez RN uchwały w sprawie ustalenia części zmiennej wynagrodzenia.²⁷ Decyzję o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego podejmowało ZW w formie uchwał.²⁸

(akta kontroli: tom I, str. 176, 181, 190, 194, tom II, str. 129-135, 213-220, 337-340, 347-351, 418-426)

Realizacja przez Prezesa poszczególnych celów zarządczych została przez RN oceniona w następujący sposób:

Cel nr 1 – wskaźnik rentowności sprzedaży netto na poziomie zbliżonym do poziomu z trzech ostatnich lat. W 2018 r. kryterium nie zostało spełnione, nie przyznano punktów – wskaźnik w 2017 r. wyniósł 0,67%, a średnia z ostatnich trzech lat 1,93, w 2019 r. kryterium zostało spełnione, przyznano 10 pkt – wskaźnik w 2018 r. wyniósł 3,03%, a średnia z ostatnich 3 lat – 1,32, w 2020 r. kryterium zostało spełnione, przyznano 10 pkt – wskaźnik wyniósł 10,2%, a średnia z ostatnich trzech lat 2,06,

²⁵ Kolejno uchwałami ZZW nr: 5/2018 z 26 czerwca 2018 r., 2/2019 z 26 czerwca 2019 r., 2/2020 z 17 czerwca 2020 r., 2/2021 z 22 czerwca 2021 r., 2/2022 z 23 czerwca 2022 r., 2/2023 z 27 czerwca 2023 r.

²⁶ Kolejno uchwałami ZZW nr: 11/2018 z 26 czerwca 2018 r., 8/2019 z 26 czerwca 2019 r., 8/2020 z 17 czerwca 2020 r., 8/2021 z 22 czerwca 2021 r., 8/2022 z 23 czerwca 2022 r., 9/2023 z 27 czerwca 2023 r.

²⁷ Uchwały RN: nr 14/2018 z 14 sierpnia 2018, nr 15/2019 z 23 lipca 2019 r., nr 12/2020 z 28 lipca 2020 r., nr 12/2021 z 2 sierpnia 2021 r. Uchwały zostały podjęte na podstawie: art. 210 i 219 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 18), dalej: Ksh, uchwały ZZW 21/2017 oraz § 5 pkt 2 ppkt 4 Regulaminu RN.

²⁸ Uchwały NZW: nr 15/2018 z 7 września 2018 r., nr 13/2019 r. z 7 sierpnia 2019 r., nr 19/2020 z 31 lipca 2020 r., nr 12/2021 z 6 sierpnia 2021 r.,

w 2021 r. kryterium zostało spełnione, przyznano 10 pkt – wskaźnik w 2020 r. wyniósł 5,92%, natomiast średnia z ostatnich trzech lat 4,57.

Cel nr 2 - wskaźnik bieżącej płynności finansowej mieszczący się w przedziale 1,2 – 2,00. W 2018 r. kryterium zostało uznane za spełnione, przyznano 20 pkt – (wskaźnik w 2017 r. wyniósł 2,1)²⁹; w 2019 r. kryterium uznane za spełnione, przyznano 20 pkt (wskaźnik w 2018 r. wyniósł 1,43%); w 2020 r. kryterium uznane za spełnione, przyznano 20 pkt (wskaźnik w 2019 r. wyniósł 1,34)³⁰; w 2021 r. kryterium uznano za spełnione (wskaźnik w roku 2020 wyniósł – 1,78).

Cel nr 3 – wskaźnik stopnia realizacji planu rocznego. W 2018 r. RN dokonując oceny realizacji przez Prezesa planu na 2017 r. brała pod uwagę procentowe wykonanie następujących jego elementów: przychody ze sprzedaży 102,15%, koszty działalności operacyjnej 102,34%, zysk brutto 91,11%, inwestycje 70,21%. Ocena łączna wykonania planu wyniosła 91,45% (50 pkt). Ocena RN dokonana w latach 2019, 2020 oraz 2021 opierała się tylko na porównaniu planowanych do osiągniętych przychodów ze sprzedaży w roku ocenianym. Przychody ze sprzedaży wyniosły odpowiednio: w 2018 r. planowany wynik – 8 044 006,00 zł, wykonanie 8 793 526,00 zł (osiągnięty wskaźnik 109,3%), w 2019 r. planowany wynik 9 325 664,30 zł, wykonanie 10 455 697,46 zł (osiągnięty wskaźnik 112%), w 2020 r. planowany wynik 10 087 000 zł, wykonanie 10 835 000 zł. (osiągnięty wskaźnik 112%). W każdym roku RN przyznała Prezesowi 50 pkt w ocenie tego kryterium.

Cel nr 4 – wskaźnik osiągnięcia przez Spółkę zysku rocznego. W latach 2018 – 2021 Spółka wykazywała zysk, a RN przyznała Prezesowi w każdym ocenianym roku 20 pkt.

Łączna, procentowa ocena, jaką Prezes otrzymał z tytułu realizacji celów zarządczych w poszczególnych latach wyniosła: 8% w 2018 r.³¹, 10% w 2019 r.³², 10% w 2020 r.³³, 10% w 2021 r.³⁴ Z tego tytułu Spółka wypłaciła Prezesowi za lata 2017-2020 odpowiednio 10 269,93 zł, 12 838,00 zł, 13 365,42 zł oraz 15 213,76 zł wynagrodzenia zmiennego.

(akta kontroli tom II, str. 129-136, 213-220, 337-340, 347-352, 418-427)

W latach 2022-2023 Prezes naliczył i wypłacił wynagrodzenie zmienne na podstawie sporządzonych przez siebie sprawozdań z wykonania celów zarządczych (adresowanych do Kadr Spółki), w których przedstawił podsumowanie realizacji celów zarządczych według kryteriów wagowych określonych uchwałą 21/2017, jak również dokonał punktowej oceny stopnia ich wykonania. W przywołanym okresie RN nie podejmowała uchwał w sprawie ustalenia części zmiennej wynagrodzenia Prezesa, a ZW uchwał w sprawie przyznania części zmiennej wynagrodzenia Prezesa, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*. W roku 2022 Prezes przyznał i wypłacił sobie wynagrodzenie zmienne na poziomie 7% wynagrodzenia stałego za poprzedni rok obrotowy (2021 r.) w kwocie 11 272,20 zł. Realizacja poszczególnych celów zarządczych została przez Prezesa oceniona w następujący sposób:

²⁹ Przewodniczący RN wyjaśnił, że wskaźnik wynikał z faktu wpłynięcia w końcówce roku na rachunek bankowy Spółki dotacji, co spowodowało znaczny wzrost wartości aktywów i automatyczny wzrost wskaźnika. Po odjęciu wpływu zaliczki wskaźnik wyniósłby 1,2.

³⁰ W dniu 30 grudnia 2019 r. do Spółki wniesiono aport w wysokości 1 974 638 zł, który został zaksięgowany w zobowiązaniach krótkoterminowych do czasu zarejestrowania w KRS. W dniu 7 stycznia 2020 r. cała kwota została przeksięgowana na kapitały. RR przyjęła do oceny celu zarządczego wskaźnik bez doliczonego aportu.

³¹ Uchwała RN nr 14/2018 z 14 sierpnia 2018 r.

³² Uchwała RN nr 15/2019 z 23 lipca 2019 r.

³³ Uchwała RN nr 12/2020 z 28 lipca 2020 r.

³⁴ Uchwała RN nr 12/2021 z 2 sierpnia 2021 r.

Cel nr 1 – wskaźnik rentowności sprzedaży netto na poziomie zbliżonym do poziomu z trzech ostatnich lat. W 2021 r. kryterium zostało spełnione, wskaźnik wyniósł 4,1%, a średnia z ostatnich trzech lat 6,32. W kryterium wagowym Prezes przyznał 10 pkt.

Cel nr 2 - wskaźnik bieżącej płynności finansowej mieszczący się w przedziale 1,2 – 2,00 Prezes ocenił jako niespełniony, gdyż w 2021 r. wskaźnik ten wyniósł 1, w kryterium wagowym przyznał 0 pkt.

Cel nr 3 – wskaźnik stopnia realizacji planu rocznego Prezes ocenił porównując łączną planowaną kwotę wydatków inwestycyjnych wynoszącą 2026 tys. zł z wykonaniem w wysokości 2660 tys. zł, co stanowiło 131% i przyznał maksymalną liczbę punktów - 50 pkt.

Cel nr 4 - wskaźnik osiągnięcia przez Spółkę zysku rocznego, w 2021 r. Spółka osiągnęła zysk roczny, dlatego Prezes przyznał w kryterium wagowym 20 pkt. Łączna ocena realizacji celów zarządczych za 2021 r. wyniosła 80 pkt, tj. uprawniała do uzyskania 7% wynagrodzenia stałego za poprzedni rok obrotowy Spółki.

W roku 2023 Prezes przyznał i wypłacił sobie wynagrodzenie na poziomie 6% wynagrodzenia stałego za poprzedni rok obrotowy (2022 r.) w kwocie 10 179,78 zł. Realizacja poszczególnych celów zarządczych została przez Prezesa oceniona w następujący sposób:

Cel nr 1 – wskaźnik rentowności sprzedaży netto na poziomie zbliżonym do poziomu z trzech ostatnich lat. W 2022 r. kryterium zostało spełnione, wskaźnik wyniósł 3,7%, a średnia z ostatnich trzech lat 6,68. W kryterium wagowym Prezes przyznał 10 pkt.

Cel nr 2 - wskaźnik bieżącej płynności finansowej mieszczący się w przedziale 1,2 – 2,00 Prezes ocenił jako spełniony, w 2022 r. wskaźnik ten wyniósł 2. W kryterium wagowym Prezes przyznał 20 pkt.

Cel nr 3 – wskaźnik stopnia realizacji planu rocznego Prezes ocenił porównując łączną planowaną kwotę wydatków inwestycyjnych w kwocie 754 tys. zł z wykonaniem, które wyniosło 493 tys. zł, co łącznie ocenił na poziomie 65,38% i przyznał 20 pkt.

Cel nr 4 - wskaźnik osiągnięcia przez Spółkę zysku rocznego. W 2022 r. Spółka osiągnęła zysk roczny, Prezes przyznał w kryterium wagowym 20 pkt. Łączna ocena realizacji celów zarządczych za 2022 r. wyniosła 70 pkt, tj. uprawniała do uzyskania 6% wynagrodzenia za poprzedni rok obrotowy.

Wypłatę wynagrodzenia zmiennego w latach 2022-2023 zatwierdził Prezes.

W związku z naliczeniem i wypłaceniem wynagrodzeń stałych bez zastosowania zapisów ustaw o budżecie wynagrodzenia zmienne za lata 2019 – 2022 zostały zawyżone o kwotę 7225,42 zł co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli tom I, str. 242-336, tom II, str. 503-505, 582-584)

1.3. Według § 5 uchwały 21/2017 odprawa mogła być przyznana w sytuacji rozwiązania i wypowiedzenia umowy z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków członka Zarządu, w wysokości nie wyższej niż trzykrotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem umowy. Jednocześnie zastrzeżono, iż odprawa nie przysługiwała w dwóch przypadkach, tj: wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez członka w składzie Zarządu w trakcie kadencji oraz rozwiązania się umowy w związku z zakończeniem kadencji w przypadku powołania członka w skład Zarządu na kolejną kadencję.

Postanowienia uchwały zostały przeniesione do umów o zarządzanie (z 1 lipca 2017 r. i 10 czerwca 2019 r.).

Wyżej wymienione postanowienia uchwały 21/2017 oraz umów o zarządzanie nie były w zgodne z art. 7 ustawy o wynagrodzeniach, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

W okresie objętym kontrolą nie stwierdzono przypadku wypłaty odprawy. Brak było przesłanek do jej przyznania.

(akta kontroli tom I, str.144-148,218-241)

1.4. W § 4 uchwały 21/2017 ZW przyznało Prezesowi możliwość korzystania z urządzeń technicznych oraz zasobów, stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji. RN została upoważniona do określenia w umowie o zarządzanie, zakresu i zasad udostępnienia Prezesowi tych zasobów, a także do określenia zasad korzystania przez Prezesa z zasobów Spółki do celów prywatnych. W umowach o zarządzanie przyznano Prezesowi prawo do korzystania z pomieszczenia biurowego wraz z wyposażeniem, telefonu służbowego komórkowego (bez limitu), komputera przenośnego wraz z oprogramowaniem, urządzeń drukujących oraz samochodu służbowego, do celów związanych z realizacją umowy o zarządzanie, na terenie i poza terenem działania PUK, na koszt Spółki. Szczegółowe zasady korzystania przez Prezesa z samochodu służbowego, miały zostać zawarte w osobnej umowie. W okresie objętym kontrolą Spółka nie zawarła z Prezesem umowy regulującej powyższej kwestii, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

W latach 2018-2023 Spółka z tytułu rozmów telefonicznych Prezesa poniosła koszty w łącznej kwocie 3164,58 zł, a z tytułu zakupu urządzeń technicznych 10 826,21 zł. Koszt związany z korzystaniem przez Prezesa z samochodu służbowego nie został wyodrębniony z uwagi na nieprowadzenie ewidencji przebiegu samochodów służbowych w PUK.

W okresie objętym kontrolą Prezes nie nabywał w formie odpłatnej bądź nieodpłatnej środków trwałych lub wyposażenia Spółki.

(akta kontroli tom I, str. 144-148,218-241, tom II, str. 19-20, 84-85)

1.5. Uchwały ZW³⁵, jak również umowy o zarządzanie³⁶ nie przewidywały dodatkowego wynagrodzenia lub odszkodowania dla Członków Zarządu z racji obowiązującego zakazu konkurencji. W latach 2018-2023 Spółka nie wypłacała Prezesowi odszkodowania z tego tytułu.

(akta kontroli tom I, str. 144-161, 164-175,177, 202, 218-241)

1.6. Zgodnie załącznikiem do uchwały 21/2017, stanowiącym wzór umowy o zarządzanie, Prezesowi przysługiwało prawo do 26 dni kalendarzowych płatnej przerwy wypoczynkowej za każdy kolejny, nawet niepełny rok obowiązywania umowy, powiększonej o jeden dzień za każdy zakończony rok pełnienia funkcji. Natomiast w sytuacji niemożności wykorzystania należnej przerwy wypoczynkowej, Prezesowi przysługiwało prawo do dodatkowego wynagrodzenia za sprawowanie zarządu bez wypoczynku, w wysokości 1/21 wynagrodzenia podstawowego za każdy niewykorzystany dzień kalendarzowy. Postanowienia uchwały zostały przeniesione do umów o zarządzanie zawartych z Prezesem.

³⁵ Uchwały ZZW nr: 21/2017, 16/2018, 15/2022, 1/2023.

³⁶ Umowa o zarządzanie z 1 lipca 2017 r. oraz 10 czerwca 2019 r.

W latach 2018-2023 Spółka wypłaciła Prezesowi wynagrodzenie za sprawowanie zarządu bez wypoczynku w wysokości 1128,46 zł w 2018 r.³⁷, 5433,48 zł w 2020 r.³⁸, 3195,07 zł w 2021 r.³⁹, 15 821,46 zł w 2022 r.⁴⁰, 11 795,70 zł w 2023 r.⁴¹

ZW w uchwale 21/2017 nałożyło na Prezesa obowiązek ubezpieczenia się od odpowiedzialności cywilnej (OC) z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków, przy czym koszty opłacania składki ubezpieczeniowej miała pokrywać Spółka (analogiczne postanowienia zawarto w umowach o zarządzanie). W okresie od października 2017 r. do października 2023 r. Spółka zawarła siedem umów zapewniających ciągłość ubezpieczenia OC. W ramach tych samych polis ubezpieczeniem, poza Prezesem, objęci zostali członkowie Rady Nadzorczej, pracownicy pełniący funkcję zarządczą w Spółce, prokurenci oraz osoba odpowiedzialna za księgi rachunkowe Spółki⁴². Łączny koszt wynikający z zawartych umów ubezpieczenia wyniósł 21 290 zł, przy czym koszt, obejmujący składkę ubezpieczeniową dotyczącą jedynie Prezesa nie został w przedmiotowych polisach wyodrębniony.

Główny Księgowy PUK wyjaśnił, że Spółka ponosiła łączne koszt ubezpieczenia członków RN, prokurentów oraz Prezesa. Składka roczna nie była rozbita na kwoty dotyczące poszczególnych osób ubezpieczonych, wobec czego brak było możliwości przedstawienia kosztu, jaki Spółka poniosła z tytułu składki ubezpieczeniowej Prezesa.

(akta kontroli tom II, str.5-9, 16, 19-20, 610-656)

Zgodnie załącznikiem do uchwały 21/2017, stanowiącym wzór umowy o zarządzanie Prezesowi przyznano również zwrot udokumentowanych wydatków poniesionych w związku z pełnioną funkcją⁴³, zwrot kosztów wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich w zakresie wskazanym przez lekarza medycyny pracy i kosztów wstępnych i okresowych szkoleń BHP⁴⁴, zwrot kosztów podróży służbowych oraz kosztów korzystania z usług hotelowych⁴⁵, zwrot kosztów podnoszenia kwalifikacji, szkoleń, konferencji, spotkań branżowych⁴⁶. Stosownie do umów o zarządzanie, zgodnymi z załącznikiem do uchwały 21/2017, kwestie dotyczące podnoszenia przez Prezesa kwalifikacji zawodowych oraz zwrot kosztów szkoleń, konferencji, spotkań branżowych miały zostać zawarte w osobnej umowie. Do dnia zakończenia czynności kontrolnych umowa taka nie została zawarta, a Spółka nie poniosła kosztów z tego tytułu.

Przewodniczący RN wyjaśnił, iż postanowienia umowy o zarządzanie wyczerpują oczekiwania stron umowy i jak do tej pory nie zaistniały żadne okoliczności uzasadniające konieczność zawarcia odrębnych umów.

(akta kontroli tom I, str. 19-21, tom II, str. 51-57)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

1. Wynagrodzenie stałe Prezesa w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 30 czerwca 2022 r. było naliczane i wypłacane z naruszeniem § 1 lit. a uchwały 23/2017 w związku

³⁷ Za 2 dni niewykorzystanej przerwy wypoczynkowej w 2018 r.

³⁸ Za 9 dni niewykorzystanej przerwy wypoczynkowej w 2019 r.

³⁹ Za 5 dni niewykorzystanej przerwy wypoczynkowej w 2020 r.

⁴⁰ Za 7 dni niewykorzystanej przerwy wypoczynkowej w 2021 r. (4712,89 zł) i 15 dni niewykorzystanej przerwy wypoczynkowej w 2022 r. (11 108,57 zł).

⁴¹ Za 15 dni niewykorzystanej przerwy wypoczynkowej w 2023 r.

⁴² Sekcja III pkt 19 Ogólnych warunków ubezpieczenia.

⁴³ Koszt, jaki Spółka poniosła w latach 2018-2023 wyniósł 11 442,10 zł (zakup podpisu kwalifikowanego, telefony, tablet, drukarka, publikacje książkowe)

⁴⁴ Koszt, jaki Spółka poniosła w latach 2018-2023 wyniósł 358,50 zł.

⁴⁵ Koszt, jaki Spółka poniosła w latach 2018-2023 wyniósł 175,34 zł.

⁴⁶ Spółka poniosła w latach 2018-2023 kosztów z tego tytułu.

z przepisami ustaw okołobudżetowych obowiązujących w latach 2018-2022, które zamrażały podstawę wymiaru na poziomie ustalonym dla roku 2017 określając, że stanowi ono przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r. (co przy 2,3 krotności stanowiło kwotę 10 128,69 zł, a przy 2,5 krotności kwotę 11 009,45 zł). Skutkiem czego Spółka zawiązała wypłaty wynagrodzenia stałego Prezesowi łącznie o kwotę 123 214,59 zł.⁴⁷

Niestosowanie zapisów ustaw okołobudżetowych wpłynęło także na zawyżenie:

- wynagrodzenia zmiennego, wypłaconego za lata 2019-2022 o kwotę 7225,42 zł,⁴⁸
- dodatkowego wynagrodzenia za sprawowanie zarządu bez wypoczynku w latach 2018-2021 o kwotę 3244,67 zł,⁴⁹
- wysokości odprowadzonej składki na PPK od listopada 2020 r. do 30 czerwca 2022 r. o kwotę 2929,67 zł.

Prezes wyjaśnił, iż zatwierdził naliczenie i wypłatę wynagrodzenia, ponieważ pozostawał w przekonaniu o prawidłowości sposobu ustalania wysokości tego wynagrodzenia.

(akta kontroli tom I str. 144-152, 242-336, tom II, str. 80-85)

NIK zauważa, że ustawy okołobudżetowe stanowią źródło prawa powszechnie obowiązującego, a ich moc wiążąca nie jest uzależniona od woli organów Spółki. Ustawy okołobudżetowe „zamrażające” podstawę wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach, na poziomie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale 2016 r. – stanowią normy bezwzględnie obowiązujące, kształtują wysokość wynagrodzenia tak członków Zarządu, jak i RN bez względu na wolę wyrażoną w umowach czy w uchwałach w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń. Swoboda kształtowania zasad wynagradzania członków organów Spółki jest ograniczona. W szczególności nie można dowolnie określać przyjętej w ustawie podstawy wymiaru. Z przepisów art. 4 ust. 1 i 2 oraz art. 10 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniach wynikają ograniczenia wysokości wynagrodzeń członków Zarządu i RN, nie polegają one na limitowaniu kwot wynagrodzeń, lecz na określeniu sposobu ich obliczania poprzez ustalenie dopuszczalnych wielkości mnożników, uzależnionych od wymienionych w art. 4 ust. 2 ustawy o wynagrodzeniach parametrów działalności spółki.

2. ZW podejmując uchwałę 15/2022, zmieniającą z mocą wsteczną (tj. od 23 czerwca 2017 r.) brzmienie § 1 uchwały 23/2017 usankcjonowało wypłatę wynagrodzeń Prezesowi w zawyżonej wysokości, począwszy od stycznia 2018 r., co było działaniem niegospodarnym zmierzającym do obejścia przepisów ustaw okołobudżetowych i pozbawienia Spółki możliwości dochodzenia od Prezesa roszczeń o zwrot nienależnie pobranych wynagrodzeń.

Wynagrodzenie stałe zostało określone w uchwale 15/2022 z jednej strony jako iloczyn krotności (2,3 krotności w 2018 r. - do 30 września oraz 2,5 krotności w latach: październik – grudzień 2018 i latach 2019-2022 i zamrożonej podstawy wymiaru⁵⁰, co oznaczało, przy uwzględnieniu przepisów ustaw okołobudżetowych, że powinno ono wynosić w 2018 r. (do 30 września) – 10 128,69 zł, a od października 2018 i w latach 2019-2022 – 11 009,45 zł, a z drugiej strony w odniesieniu do lat 2018-2022 jako

⁴⁷ W 2018 r. o 9467,61 zł, w 2019 r. o 20 024,16 zł, w 2020 r. o 28 917,96 zł, w 2021 r. o 37 549,56 zł, w 2022 r. (do 30 czerwca) o 27 255,30 zł.

⁴⁸ Wysokość zawyżenia wynagrodzenia zmiennego wyniosła: za 2019 r. - 945,76 zł, za 2020 r. - 2002,42 zł, za 2021 r. - 2024,26 zł, za 2022 r. - 2252,98 zł.

⁴⁹ W 2018 r. zawyżenie wyniosło 79,94 zł, w 2019 r. 715,14 zł, w 2020 r. 573,77 zł, w 2021 r. - 1043,07 zł,

⁵⁰ Przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r. (zgodnie z obwieszczeniem Prezesa GUS z 18 stycznia 2017 r., podstawa ta wyniosła 4403,78 zł).

przedział (zakres) kwot, których dolne ograniczenie było wyższe od kwoty 10 128,69 zł w 2018 r. (do 30 września) i od kwoty 11 009,45 zł od października 2018 r. oraz w latach 2019-2022, a górne ograniczenie stanowiło 4 krotność zamrożonej podstawy wymiaru.

Niestosowanie przepisów ustaw okołobudżetowych wpłynęło także na zawyżenie wysokości odprowadzonej składki na PPK od lipca 2022 r. do grudnia 2022 r. o kwotę 1300,96 zł.

Przewodniczący ZW wyjaśnił, w kontekście celu i uzasadnienia podjęcia tej uchwały, iż ZW w 2022 r. stwierdziło, że jakkolwiek sposób ustalenia wysokości wypłat był zgodny z prawem, konieczne było ustalenie wysokości kwot tych wynagrodzeń w sposób niebudzący wątpliwości, co spowodowało konieczność objęcia tą uchwałą wszystkich stanów faktycznych od 2017 r. Przewodniczący ZW wyjaśnił ponadto, iż nie widzi żadnych sprzeczności w podjętych uchwałach, bowiem ich treść była zgodna z wolą i kompetencjami ZW, a Zarząd Spółki nie miał wątpliwości interpretacyjnych i zastosował uchwały zgodnie z prawem.

NIK zauważył, iż w § 1 lit a uchwały 23/2017 po zmianach wprowadzonych uchwałą 15/2022 r. ZW przyjęło, że wynagrodzenie stałe Prezesa w okresie od 1 stycznia do 30 września 2018 r. miało wynosić nie mniej niż 10 900,87 zł i nie więcej niż 17615,12 zł, ale jednocześnie miało uwzględniać obowiązującą w tym okresie 2,3 krotność podstawy wymiaru, co w związku z obowiązywaniem w tym okresie art. 28 ustawy okołobudżetowej na rok 2018 oznacza, że powinno wynosić 10 128,69 zł. Przyjęcie przez ZW dwóch sposobów określenia wynagrodzenia stałego Prezesa prowadziło do odmiennych rezultatów.

(akta kontroli tom I, str. 150-161,177,202-203,242-336, tom II, str. 32-36)

3. ZW nie określiło w § 3 ust. 3 uchwały 21/2017 mierzalnych i obiektywnych kryteriów realizacji i rozliczenia dwóch z czterech celów zarządczych, których spełnienie było niezbędne do uzyskania przez Prezesa wynagrodzenia w części zmiennej, tj. wskaźnika rentowności sprzedaży netto na poziomie zbliżonym do poziomu z trzech ostatnich lat oraz wskaźnika zrealizowania planu rocznego. ZW nie sprecyzowało w uchwale mierników, pozwalających określić co należy rozumieć przez „zbliżony poziom” i jak należy mierzyć stopień realizacji planu rocznego.

Przewodniczący ZW w odniesieniu do wskaźnika stopnia realizacji planu rocznego (cel nr 3) wyjaśnił, że Zarząd zobligowany był corocznie do przedstawienia Radzie Nadzorczej rocznego planu finansowo – rzeczowego na rok następny. Stopień realizacji planu uzyskiwano poprzez porównanie wykonania (co wynika z zatwierdzonego bilansu) do wartości planowanych. Podstawowym kryterium była wartość przychodów brutto. Przewodniczący RN wyjaśnił, iż wymagania przyjęte w uchwale 21/2017 największą wagę przywiązują do realizacji planu rocznego, w związku z czym ostatecznie RN uznała, że: „wskaźnikiem stopnia realizacji planu rocznego będzie stosunek przychodów planowanych do przychodów osiągniętych w roku badanym.”

NIK zauważył, iż z art. 4 ust. 8 ustawy o wynagrodzeniach wynika, iż kryteria realizacji i rozliczania celów powinny być określone w sposób obiektywny i mierzalny. Skutkiem braku sprecyzowania przez ZW mierników, pozwalających rozliczyć wykonanie celu zarządczego nr 3, tj. wskaźnika stopnia realizacji planu rocznego, w latach 2018-2023 do oceny tego wskaźnika przyjmowano różne kryteria. W roku 2018, RN dokonując oceny realizacji przez Prezesa celu nr 3, oceniała cztery parametry: „przychody ze sprzedaży”, „koszty działalności operacyjnej”, „zysk brutto”, „inwestycje”, w 2019, 2020, 2021 RN oceniała jedynie „przychody ze sprzedaży”, natomiast w latach 2022-

2023 ocena dokonywana przez Prezesa opierała się na porównaniu łącznej kwoty planowanych wydatków inwestycyjnych do wydatków zrealizowanych.

W odniesieniu do wskaźnika rentowności sprzedaży netto na poziomie zbliżonym do poziomu z trzech ostatnich lat (cel nr 1), Przewodniczący ZW wyjaśnił, iż za dany rok jest to wartość bezwzględna uzyskana na podstawie stosownych przepisów (zasad) potwierdzona badaniem biegłego rewidenta. Pojęcie „poziom zbliżony”, rozumiane jako wskaźnik wyższy lub niższy, ale o mniej niż 50%.

Przewodniczący RN wyjaśnił, iż ocena kryterium dotycząca wskaźnika rentowności sprzedaży netto na poziomie zbliżonym do poziomu z ostatnich 3 lat dokonywana była przez RN poprzez zsumowanie wartości wskaźników z trzech lat poprzedzających rok badany i ustalając wskaźnik średni, który następnie porównywany był ze wskaźnikiem osiągniętym w roku badanym.

Prezes wyjaśnił, że parametrem do oceny stopnia wykonania planu rocznego jaki brał pod uwagę była łączna kwota wydatków inwestycyjnych, a wskaźnik stopnia realizacji planu rocznego był brany z zatwierdzonego na lata 2021 oraz 2022 przez RN dokumentu pn: Roczny plan finansowo-rzeczowy PUK.

Prezes wyjaśnił ponadto, iż nie został poinformowany przez RN o przyjętym w latach 2018-2021 sposobie oceny wykonania celów zarządczych, wg kryteriów określonych w § 3 ust. 3 lit. a i c uchwały 21/2017, tj. wskaźnika rentowności sprzedaży netto na poziomie zbliżonym do poziomu z ostatnich trzech lat oraz wskaźnika realizacji planu rocznego.

Zdaniem NIK niemierzalne i nieobiektywne określenie kryteriów stopnia realizacji i rozliczenia celów zarządczych dla Prezesa skutkowało uniemożliwieniem dokonania ich obiektywnie weryfikowalnej oceny. Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego wypłacona Prezesowi w latach 2018-2023 wyniosła 73 139,09 zł.

(akta kontroli tom II, str.5-16, 22-36, 51-85, 242-336)

4. W latach 2022-2023 Prezes naliczył i wypłacił sobie wynagrodzenie zmienne na podstawie sporządzonych przez siebie sprawozdań z wykonania celów zarządczych, pomimo niepodjęcia przez ZW uchwał przyznających to wynagrodzenie, co było sprzeczne z § 11 ust. 14⁵¹ Umowy Spółki. Kwota wynagrodzenia zmiennego wypłacona Prezesowi wyniosła 11 272,20 zł w roku 2022 oraz 10 179,78 zł w roku 2023.

Przewodniczący ZW wyjaśnił, iż począwszy od 2022 r. ZW oraz RN zaprzestały podejmowania uchwał w sprawie części zmiennej wynagrodzenia Prezesa, pozostawiając to do oceny Zarządowi, ponieważ wynikało to z § 12 umowy o zarządzanie. Wyjaśnił również, iż wspólnik brał pod uwagę fakt, że Zarząd znał zasady jakimi winien się kierować przy ustalaniu tego elementu wynagrodzenia, gdyż iż wynikały one z podejmowanych w poprzednich latach uchwał RN.

Przewodniczący RN wyjaśnił, iż Rada nie jest zobligowana do podejmowania działań w zakresie wynagrodzeń Zarządu. W latach 2018 – 2021 RN była zobowiązana przez nadzór właścicielski do dokonywania oceny zrealizowania przez Prezesa celów zarządczych, czego wynikiem były podejmowane uchwały, wyniki tych ocen RN prezentowała w formie uchwał. W latach 2022, 2023 takiego zobowiązania nie było. Prezes wyjaśnił, że wynagrodzenie zmienne za 2021 oraz 2022 rok ustalił w oparciu o przepis § 3 ust. 1 lit. b uchwały 21/2017. Dane do oceny wskaźników rentowności, bieżącej płynności oraz osiągnięcia przez Spółkę zysku rocznego pozyskał z rocznego sprawozdania zarządu odpowiednio za 2021 oraz za 2022 rok. Natomiast

⁵¹ Zgodnie z którym ZW podejmuje uchwały w sprawie ustalania wynagrodzenia członka Zarządu oraz członków RN Spółki.

dane do oceny wskaźnika stopnia realizacji planu rocznego dla roku 2021 oraz 2022 pozyskał z zatwierdzonych przez RN rocznych planów finansowych Spółki, zatwierdzonych przez RN 9 lutego 2021 r. oraz 10 lutego 2022 r., a parametrem służącym do oceny tych planów była łączna kwota wydatków inwestycyjnych. Według Prezesa przyczyną naliczenia i wypłacenia wynagrodzenia zmiennego w latach 2022 – 2023 w oparciu o ocenę realizacji celów zarządczych wykonaną przez niego samego była odmowa podjęcia tej oceny przez RN, która uznała, że nie jest właściwa do dokonywania tej oceny i zaleciła jej wykonanie Prezesowi.

NIK zauważyła, iż umowy o zarządzanie (z 1 lipca 2017 r. i 10 czerwca 2019 r.), w części dotyczącej wynagrodzenia zmiennego Prezesa, tj. w § 12, uzależniały wypłatę wynagrodzenia zmiennego za rok obrotowy Spółki od poziomu realizacji celów zarządczych, przy czym treść paragrafu zawierała jedynie odesłanie do zasad ustalonych uchwałą 21/2017. Przywołana uchwała natomiast nie zawierała postanowień, co do podmiotu właściwego do przyznawania wynagrodzenia zmiennego. Wobec powyższego zastosować należało postanowienia wynikające z Umowy Spółki. Ponadto, członek Zarządu spółki nie jest uprawniony do samodzielnego przyznawania sobie wynagrodzenia ze względu na występowanie oczywistego konfliktu interesów.

(akta kontroli tom I, str. 77-85, 101-107, 144-148, 153-161, 218-239, 242-336, tom II, str. 5-16, 22-36, 51-85, 444-456, 503-505, 534-549, 582-584)

5. Uchwała 21/2017 oraz umowy o zarządzanie w odniesieniu do postanowień dotyczących przesłanek wypłacania Prezesowi odprawy, nie w pełni zabezpieczyły interesy Spółki i nie były spójne z art. 7 ustawy o wynagrodzeniach, ponieważ ich treść nie wykluczała możliwości wypłaty Prezesowi odprawy w sytuacji złożenia przez niego rezygnacji.

Przewodniczący ZW wyjaśnił, że w ocenie ZW treść § 5 uchwały 21/2017 oraz § 24 umowy o zarządzanie jest zgodna z treścią art. 7 ustawy o wynagrodzeniach, ponieważ obejmuje wszystkie stany faktyczne objęte tym przepisem, a intencją jedynego współnika było zagwarantowanie względnej równości uprawnień Spółki i osoby, która zobowiązała się do zarządzania tą Spółką.

W art. 7 ustawy o wynagrodzeniach ustawodawca przewidział możliwość przyznania członkowi zarządu odprawy jedynie w razie rozwiązania albo wypowiedzenia umowy o zarządzanie przez spółkę, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z tej umowy, co w szczególności nie obejmuje przypadku rezygnacji ze sprawowania funkcji członka zarządu.

(akta kontroli tom I, str. 144-161, 164-173, tom II, str. 658-659)

6. Spółka nie zawarła z Prezesem umów regulujących korzystanie przez niego z samochodu służbowego na koszt Spółki, do czego obligowała odpowiednio treść § 15 lit. a umowy o zarządzanie z 1 lipca 2017 r., § 15 lit. b tiret czwarte aneksu nr 1 z 26 czerwca 2018 r. oraz § 15 lit b tiret czwarte umowy o zarządzanie z 10 czerwca 2019 r. W latach objętych kontrolą koszt związany z korzystaniem przez Prezesa z samochodu służbowego nie mógł zostać wyodrębniony, z uwagi na fakt, iż Spółka nie prowadziła ewidencji przebiegu samochodów, a z samochodów korzystali różni pracownicy. Prezes wyjaśnił, iż Spółka nie zawarła umów określającej prawo do korzystania z samochodu służbowego, gdyż Prezes nie otrzymywał świadczenia z tego tytułu.

Przewodniczący RN wyjaśnił, iż postanowienia umowy o zarządzanie wyczerpują oczekiwania stron umowy i jak do tej pory nie zaistniały żadne okoliczności uzasadniające konieczność zawarcia odrębnych umów.

NIK zauważa, iż w latach 2018-2023 Spółka poniosła koszty z tytułu korzystania przez Prezesa z samochodu służbowego, które nie mogą zostać wyodrębnione z uwagi na brak w Spółce stosownych regulacji w powyższym zakresie. Wobec powyższego NIK nie zgadza się z argumentacją Przewodniczącego RN, iż nie zaszyły okoliczności uzasadniające konieczność zawarcia odrębnej umowy, regulującej zasady korzystania przez Prezesa z samochodu służbowego. Ponadto na mocy § 4 ust. 2 uchwały 21/2017, RN została zobligowana do określenia zakresu i zasad udostępniania Członkowi Zarządu zasobów stanowiących mienie Spółki, zarówno niezbędnych do wykonywania funkcji, jak i do celów prywatnych.

(akta kontroli tom I, str. 144-150, 218-241, tom II, str. 18-21)

OCENA CZĄSTKOWA

NIK negatywnie ocenia ustalanie i wypłacanie wynagrodzeń członków Zarządu, ze względu na stwierdzone istotne nieprawidłowości.

Wynagrodzenia stałe Prezesa od 1 stycznia 2018 r. do 30 czerwca 2022 r. zostały naliczone i wypłacone w zawyżonych kwotach bez zastosowania ustaw ołobudżetowych. Zawyżenie to wyniosło 123 214,59 zł. Powyższe skutkowało również wypłatą w nieprawidłowej (zawyżonej) wysokości wynagrodzeń zmiennych, wynagrodzenia za sprawowanie zarządu bez wypoczynku oraz odprowadzeniem zawyżonych składek PPK.

ZW podejmując z mocą wsteczną (tj. od 23 czerwca 2017 r.) uchwałę 15/2022 usankcjonowało naliczenie i wypłatę wynagrodzeń Prezesa w dotychczasowej, zawyżonej wysokości, co było działaniem niegospodarnym, zmierzającym do obejścia przepisów ustaw ołobudżetowych i pozbawienia Spółki możliwości dochodzenia od Prezesa roszczeń o zwrot nienależnie pobranych wynagrodzeń.

ZW w odniesieniu do dwóch z czterech celów zarządczych przyjęło kryteria, które nie spełniały warunków obiektywności i mierzalności. Pomimo tego w latach 2018-2021 RN dokonała oceny ich realizacji, a ZW przyznało Prezesowi wynagrodzenie zmienne w łącznej kwocie 51 687,11 zł. W latach 2022-2023 Prezes dokonał samooceny realizacji celów zarządczych, wskutek czego wypłacił sobie wynagrodzenie zmienne w łącznej kwocie 21 451,98 zł pomimo, iż przyznanie części zmiennej wynagrodzenia Prezesa należało do kompetencji ZW.

Uchwała 21/2017 oraz umowy o zarządzanie nie w pełni zabezpieczały interesy Spółki i nie były spójne z art. 7 ustawy o wynagrodzeniach, ponieważ ich treść nie wykluczała możliwości wypłaty Prezesowi odprawy w sytuacji złożenia przez niego rezygnacji. Nie zawarto z Prezesem umowy regulującej korzystanie przez niego z samochodu służbowego na koszt Spółki, do czego obligowała treść kolejnych umów o zarządzanie.

Od 1 stycznia 2023 r. wynagrodzenie Prezesa, ustalone w uchwale 1/2023 było prawidłowo naliczane i wypłacane, tj. z uwzględnieniem przepisów ustaw ołobudżetowych na rok 2023.

OBSZAR

2. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków rady nadzorczej.

Opis stanu faktycznego

2.1. W latach 2018-2023 RN powoływana była na trzyletnią kadencję, w pięcioosobowym składzie, z czego dwaj członkowie RN byli przedstawicielami pracowników Spółki.

ZW podjęło 23 czerwca 2017 r. uchwałę⁵², zgodnie z którą miesięczne wynagrodzenie członków RN zostało określone jako iloczyn podstawy wymiaru oraz mnożnika - 0,37

⁵² Uchwała ZZW w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków RN nr 22/2017 z 23 czerwca 2017 r. (dalej; uchwała 22/2017).

w przypadku wynagrodzenia przewodniczącego RN oraz 0,19 w przypadku wynagrodzenia pozostałych członków RN, co nie przekraczało mnożnika określonego w art. 10 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, tj. 0,75 podstawy wymiaru wynagrodzenia.

Stosownie do uchwały 22/2017 oraz mając na uwadze przepisy ustaw o budżecie wysokość wynagrodzenia członków RN powinna wynosić:

- w przypadku przewodniczącego RN (mnożnik 0,37) – 1629,40 zł, natomiast Spółka wypłaciła miesięczne wynagrodzenie w wysokości: w 2018 r. – 1753,62 zł, tj. wyższe od należnego o 124,22 zł, w 2019 r. – 1876,36 zł, tj. zawyżone o 246,96 zł, w 2020 r. – 1986,05 zł, tj. zawyżone o 356,65 zł, w 2021 r. – 2092,51 zł, tj. zawyżone o 463,11 zł, w 2022 r. (do 30 czerwca) 2301,70 zł, tj. zawyżone o 672,30 zł.
- w przypadku pozostałych członków RN (mnożnik 0,19) – 836,72 zł, natomiast Spółka wypłaciła miesięczne wynagrodzenie w wysokości: w 2018 r. – 900,51 zł, tj. wyższe od należnego o 63,79 zł, w 2019 r. – 963,54 zł, tj. zawyżone o 126,82 zł, w 2020 r. – 1019,86 zł, tj. zawyżone o 183,14 zł, w 2021 r. – 1074,53 zł, tj. zawyżone o 237,81 zł, w 2022 r. (do 30 czerwca) 1181,95 zł, tj. zawyżone o 345,23 zł.

Członkom RN naliczono i wypłacono wynagrodzenia od stycznia 2018 r. do czerwca 2022 r. w łącznej kwocie 323 502,79 zł, tj. zawyżonej o 55 684,20 zł w związku z niezastosowaniem przepisów ustaw o budżecie, które zamrazały podstawę wymiaru (określoną w uchwale 22/2017) na poziomie ogłoszonego przez Prezesa GUS przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w IV kwartale 2016 r. (4403,78 zł), co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

W latach 2018-2022 (do 30 czerwca) Spółka odprowadziła na rachunki prowadzone dla członków RN łączne składki PPK w wysokości 1777,41 zł, których zawyżenie wyniosło 413,18 zł.

W latach 2018-2022 listy płac były zatwierdzane przez Prezesa.

(akta kontroli tom I, str. 148-150, 337-521)

W okresie objętym kontrolą ZW pobrało od dwóch z dziewięciu kandydatów na członków RN oświadczenia, o których mowa w art. 3 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniach.

(akta kontroli tom I, str. 22-28)

Według uchwały 22/2017, wynagrodzenie przysługiwało bez względu na liczbę zwolanych posiedzeń, z zastrzeżeniem, że nie przysługiwało za miesiąc, w którym członek RN nie był obecny na żadnym z prawidłowo zwolanych posiedzeń, a nieobecność nie została usprawiedliwiona. O usprawiedliwieniu lub nieusprawiedliwieniu nieobecności członka, RN decydowała w drodze uchwały. W przypadku, gdy powołanie, odwołanie, rezygnacja lub wygaśnięcie mandatu nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego wynagrodzenie powinno być naliczane proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji w danym miesiącu.

(akta kontroli tom I, str. 148-150)

Uchwałą z 23 czerwca 2022 r.⁵³, która weszła w życie ze wsteczną mocą obowiązującą od 23 czerwca 2017 r., ZW zmieniło dotychczasowe zasady

⁵³ Uchwała ZZW w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków RN Spółki nr 14/2022 z 23 czerwca 2022 r. (dalej: uchwała 14/2022).

kształtowania wynagrodzeń członków RN, określając miesięczne wynagrodzenie jako iloczyn podstawy wymiaru oraz mnożnika:

1. dla przewodniczącego RN – 0,37, z tym że przy tym samym współczynniku:
 - a) w roku 2017 kwota wynagrodzenia nie może być niższa niż 1629,40 zł ani wyższa niż 3302,84 zł,
 - b) w roku 2018 kwota wynagrodzenia nie może być niższa niż 1753,62 zł ani wyższa niż 3302,84 zł,
 - c) w roku 2019 kwota wynagrodzenia nie może być niższa niż 1876,36 zł ani wyższa niż 3302,84 zł,
 - d) w roku 2020 kwota wynagrodzenia nie może być niższa niż 1986,05 zł ani wyższa niż 3302,84 zł,
 - e) w roku 2021 kwota wynagrodzenia nie może być niższa niż 2092,51 zł ani wyższa niż 3302,84 zł,
 - f) w okresie od 1 stycznia 2022 r. do 30 czerwca 2022 r. kwota wynagrodzenia nie może być niższa niż 2301,70 zł ani wyższa niż 3302,84 zł;
2. dla pozostałych członków RN – 0,19, z tym że przy tym samym współczynniku:
 - a) w roku 2017 kwota wynagrodzenia nie może być niższa niż 836,72 zł ani wyższa niż 3302,84 zł,
 - b) w roku 2018 kwota wynagrodzenia nie może być niższa niż 900,51 zł ani wyższa niż 3302,84 zł,
 - c) w roku 2019 kwota wynagrodzenia nie może być niższa niż 963,54 zł ani wyższa niż 3302,84 zł,
 - d) w roku 2020 kwota wynagrodzenia nie może być niższa niż 1019,86 zł ani wyższa niż 3302,84 zł,
 - e) w roku 2021 kwota wynagrodzenia nie może być niższa niż 1074,53 zł ani wyższa niż 3302,84 zł,
 - f) w okresie od 1 stycznia 2022 r. do 30 czerwca 2022 r. kwota wynagrodzenia nie może być niższa niż 1181,95 zł ani wyższa niż 3302,84 zł.

Ww. uchwałą ZW usankcjonowało z mocą wsteczną wypłaty wynagrodzeń członkom RN w zawiżonej wysokości, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

Od 1 lipca 2022 r. ZW w uchwale 14/2022 ustaliło miesięczne wynagrodzenie jako iloczyn podstawy wymiaru oraz mnożnika:

- a) dla przewodniczącego RN – 0,58
- b) dla pozostałych członków RN – 0,30.

Na tej podstawie od 1 lipca 2022 r. do 31 maja 2023 r. członkom RN naliczono i wypłacono wynagrodzenie w łącznej wysokości 86 225,81 zł, tj. w wymiarze miesięcznym od 1321,13 zł w przypadku członka RN zł do 2554,19 zł dla przewodniczącego RN.

Powyższe postanowienia zostały zmienione z dniem 1 czerwca 2023 r. wskutek przyjęcia 27 czerwca 2023 r. uchwały ZZW w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków RN⁵⁴, w której ustalono, iż od 1 czerwca 2023 r. miesięczne wynagrodzenie będzie stanowiło iloczyn podstawy wymiaru oraz mnożnika:

- dla przewodniczącego RN – 0,65
- dla pozostałych Członków RN – 0,40

Uchwała weszła w życie z mocą obowiązującą od 1 czerwca 2023 r.

W związku z tym, od 1 czerwca do 31 grudnia 2023 r., naliczono i wypłacono członkom RN wynagrodzenie w łącznej kwocie 69 359,50 zł, tj. miesięcznie od 1761,51 zł w przypadku członka RN do 2862,46 zł dla przewodniczącego RN.

⁵⁴ Uchwała ZZW w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków RN Spółki, nr 11/2023 z 27 czerwca 2023 r. (dalej: uchwała 11/2023)

Od 1 lipca 2022 r. do 31 grudnia 2023 r. wynagrodzenia członków RN były naliczane z zastosowaniem przepisów ustaw o budżecie⁵⁵.

W latach 2018 – 2023 łączne wynagrodzenie członków RN wyniosło 479 088,10 zł.

(akta kontroli tom I, str. 200-201, 205, 337-521 tom II, str. 22-28, 37-50)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

1. W latach 2018-2022 (do 30 czerwca) wynagrodzenia członków RN były naliczane i wypłacane w zawyżonej wysokości z naruszeniem § 1 ust. 1 uchwały 22/2017 w związku z przepisami ustaw o budżecie na lata 2018-2022. Członkom RN w ww. okresie wypłacono łącznie kwotę 323 502,79 zł brutto, tj. zawyżoną o 55 684,20 zł.

Niestosowanie zapisów ustaw o budżecie wpłynęło także na zawyżenie wysokości odprowadzonych składek na PPK dla trzech członków RN. Spółka odprowadziła łączne składki w wysokości 1777,41 zł, a zawyżenie wyniosło 413,18 zł. Prezes wyjaśnił, że zatwierdził naliczenie oraz wypłatę wynagrodzeń członków RN, ponieważ pozostawał w przekonaniu o prawidłowości sposobu ustalenia wysokości tego wynagrodzenia. Podkreślił również, iż wynagrodzenie wypłacone członkom RN mieści się w maksymalnych przedziałach liczonych z uwzględnieniem ustawy o wynagrodzeniach.

(akta kontroli tom I, str.337-521, tom II, str. 37-50)

Stanowisko NIK w tej sprawie zostało przedstawione w obszarze pierwszym, w odniesieniu do nieprawidłowości pierwszej.

2. ZW, podejmując obowiązującą z mocą wsteczną uchwałę 14/2022, usankcjonowało wypłatę wynagrodzeń członkom RN w zawyżonej wysokości, poczynwszy od 1 stycznia 2018 r., co było działaniem niegospodarnym, zmierzającym do obejścia przepisów ustaw o budżecie i uniemożliwienia dochodzenia Spółce roszczeń o zwrot nienależnie pobranych wynagrodzeń wypłaconych członkom RN.

Wynagrodzenie członków RN zostało określone z jednej strony jako mnożnik 0,37 (w przypadku Przewodniczącego) i 0,19 (w przypadku pozostałych członków RN) oraz podstawy wymiaru, która na podstawie przepisów ustaw o budżecie została zamrożona, co oznacza, że powinno ono wynosić w przypadku Przewodniczącego RN w latach 2018 – 2022 (do 30 czerwca) - 1629,43 zł, a w przypadku pozostałych członków RN w latach 2018 – 2022 (do 30 czerwca) 836,74 zł, a z drugiej strony jako przedział (zakres) kwot, których dolne ograniczenie było w przypadku Przewodniczącego RN wyższe od kwoty 1629,43 zł, w przypadku pozostałych członków RN – wyższe od kwoty 836,74 zł, a górne ograniczenie stanowiło 0,75 zamrożonej podstawy wymiaru, tj. 3302,84 zł.

Przewodniczący ZW wyjaśnił, iż ZW w 2022 r. stwierdziło, że jakkolwiek sposób ustalenia wysokości wypłat był zgodny z prawem, konieczne było ustalenie wysokości kwot tych wynagrodzeń w sposób niebudzący wątpliwości, co spowodowało konieczność objęcia tą uchwałą wszystkich stanów faktycznych od 2017 r. Dodał również, iż uchwały zostały podjęte prawidłowo, a ich treść była zgodna z wolą i kompetencjami ZW, przy czym Zarząd Spółki nie miał wątpliwości interpretacyjnych i zastosował uchwały zgodnie z prawem.

(akta kontroli tom I, str. 148-150, 200-201, tom II, str.32-36)

⁵⁵ Tj. odpowiednio art. 11 ustawy o budżecie na 2022 rok i art. 11 ustawy z 1 grudnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023 (Dz. U. poz. 2666, ze zm.), dalej: ustawa o budżecie na 2023 r.

OCENA CZĄSTKOWA

NIK negatywnie ocenia ustalanie i wypłacanie wynagrodzeń członków RN Spółki, ze względu na stwierdzone istotne nieprawidłowości. W latach 2018-2022 (do 30 czerwca) wynagrodzenia członków RN były naliczone i wypłacone w wysokości nieuwzględniającej przepisów ustaw o budżecie w zakresie wysokości podstawy wymiaru, co doprowadziło do zawyżenia wypłaconych wynagrodzeń o łączną kwotę 55 684,20 zł. Od 1 lipca 2022 r. do 31 grudnia 2023 r. Spółka naliczała i wypłacała wynagrodzenie członkom RN z uwzględnieniem przepisów ustaw o budżecie na lata 2022 i 2023.

W wyniku podjęcia przez ZW uchwały 14/2022, obowiązującej z mocą wsteczną, usankcjonowano naliczenie i wypłatę wynagrodzeń członków RN w dotychczasowej, zawyżonej wysokości począwszy od 1 stycznia 2018 r., co było działaniem niegospodarnym, zmierzającym do obejścia przepisów ustaw o budżecie i pozbawienia Spółki możliwości dochodzenia od członków RN roszczeń o zwrot nienależnie pobranych 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

NIK odstępuje od formułowania wniosku pokontrolnego w odniesieniu do nieprawidłowości numer jeden i dwa w obszarze pierwszym i drugim wobec:

- podjęcia przez ZW uchwał 14/2022 oraz 15/2022 i upływu terminów do wytoczenia powództw przeciwko Spółce o ich uchylenie albo o stwierdzenie nieważności, o czym mowa odpowiednio w art. 251 i 252 § 3 Ksh,
- podjęcia przez ZW uchwały 1/2023 ustalającej część stałą wynagrodzenia członka Zarządu⁵⁶ oraz uchwały 11/2023 w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków RN, uchylającej uchwałę 14/2022.

Wnioski

1. Określenie przez ZW obiektywnych i mierzalnych kryteriów realizacji i rozliczania celów zarządczych nr 1 i nr 3.
2. Przyznawanie części zmiennej wynagrodzenia członka Zarządu przez organ do tego upoważniony, zgodnie z regulacjami obowiązującymi w Spółce.
3. Podjęcie przez ZW i RN działań mających na celu zweryfikowanie zasadności oraz prawidłowości naliczenia i wypłaty przez Spółkę w latach 2022 – 2023 Prezesowi Zarządu wynagrodzenia zmiennego oraz odzyskanie tego wynagrodzenia w wypadku stwierdzenia w wyniku tej weryfikacji, że zostało ono wypłacone niezasadnie lub w nieprawidłowej wysokości.
4. Dostosowanie treści uchwał ZW oraz treści umowy o zarządzanie do art. 7 ustawy o wynagrodzeniach.
5. Zawarcie z Prezesem umowy określającej zasady korzystania z samochodu służbowego.

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

⁵⁶ Uchwała w sprawie zmiany uchwały nr 23/2017 ZZW PUK z 23 czerwca 2017 r. w sprawie ustalenia części stałej wynagrodzenia Członka Zarządu zmienionej uchwałą NZW PUK nr 16/2018 i uchwałą ZZW PUK nr 15/2022 z 23 czerwca 2022 r.

Obowiązek
poinformowania
NIK o sposobie
wykorzystania uwag
i wykonania wniosków

do dyrektora Delegatury NIK w Lublinie. 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.

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK należy poinformować Najwyższą Izbę Kontroli, w terminie 21 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykorzystania uwag i 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.

Lublin, dnia 29 kwietnia 2024 r.

Kontroler

Dorota Sadowska
Inspektor kontroli państwowej

/-/

.....
podpis

Dyrektor

Delegatury Najwyższej Izby Kontroli
w Lublinie
z up.

Rafał Padrak
p.o. Wicedyrektor

/-/

.....
podpis

Zmian w wystąpieniu pokontrolnym
dokonał:

Dyrektor
Delegatury Najwyższej Izby Kontroli
w Lublinie
z up.
Rafał Padrak
p.o. Wicedyrektor

.....
podpis