



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Poznaniu

LPO.410.4.3.2024

Pan Dariusz Zamiar

Prezes Zarządu Urbis sp. z o.o.

z siedzibą w Gnieźnie

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

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

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Poznaniu

ul. Dożynkowa 9H, 61-662 Poznań

T +48 61 655 62 00, F +48 61 655 62 01

lpo@nik.gov.pl

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Urbis sp. z o.o. z siedzibą w Gnieźnie (dalej: Urbis lub Spółka)
Kierownik jednostki kontrolowanej	Dariusz Zamiar, Prezes Zarządu Spółki (dalej: Prezes Zarządu lub Prezes) od 1 października 2019 r. ¹ .
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 i po tym okresie, 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 ²
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Poznaniu
Kontrolerzy	Monika Lasota, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LPO/023/2024 z 24 stycznia 2024 r. i nr LPO/075/2024 z 14 maja 2024 r. (akta kontroli str. 1-4)

¹ Od 17 kwietnia 2012 r. do 30 września 2019 r. Prezesem był Edmund Młodzikowski.

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

II. Ocena ogólna³ kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

Najwyższa Izba Kontroli negatywnie ocenia nieprzestrzeganie przez organy Spółki zasad wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej⁴ Spółki.

Zgromadzenie Wspólników odpowiednimi uchwałami w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń ustaliło wysokość wynagrodzeń członków Zarządu oraz RN 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 (dalej: Prezes GUS), tj. podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami⁵. Od czerwca 2019 r. do września 2023 r. wynagrodzenia Prezesa i członka Zarządu były ustalane, naliczane i wypłacane bez uwzględnienia przepisów ustaw o budżetach⁶ w zakresie wysokości podstawy wymiaru. Wynagrodzenie stałe Prezesa i członka Zarządu zostało naliczone i wypłacone w wysokości zawyżonej łącznie o 532.854,21 zł, co skutkowało zawyżeniem wynagrodzenia zmiennego łącznie o 60.651,88 zł. Nieprzestrzeganie przepisów ustaw o budżetach doprowadziło również do naliczenia i wypłacenia od 1 listopada 2018 r. do 28 września 2023 r. wynagrodzenia członkom RN w wysokości zawyżonej o 114.933,02 zł.

Zgromadzenie Wspólników w odniesieniu do jednego z celów zarządczych (nr 2) – „utrzymanie stanu technicznego pojazdów na poziomie gwarantującym świadczenie usług wywozowych”, które wyznaczone zostały Zarządowi na lata 2017-2020, nie wskazało obiektywnych i mierzalnych kryteriów oceny realizacji i rozliczenia składowej jednego z elementów tego celu, tj. utrzymania stanu technicznego pojazdów, co było niezgodne z art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.

W wyniku podjęcia 5 grudnia 2023 r. przez NZW uchwał w sprawie zatwierdzenia ugód podpisanych z Prezesem i członkiem Zarządu, usankcjonowano naliczenie i wypłatę wynagrodzenia w części stałej i części zmiennej Prezesa i członka Zarządu w latach 2020-2023 (do września), wskazując równocześnie zobowiązanie Spółki do zapłaty Prezesowi i członkowi Zarządu, kwoty w łącznej wysokości 102.000 zł, tytułem dokonania wzajemnych rozliczeń. W ocenie NIK było to działanie niegospodarne, uniemożliwiające dochodzenie roszczeń z ww. tytułów od członków Zarządu. Ugoda nie została objęta natomiast wynagrodzenia w części stałej wypłacone członkom Zarządu w 2019 r. naliczone i wypłacone w wysokości zawyżonej łącznie o 32.706,03 zł, wskutek nieprzestrzegania przepisów ustaw o budżetach. Wynagrodzenie Prezesa i członka Zarządu naliczano prawidłowo od 1 października 2023 r., a członków Rady – od 29 września 2023 r.

Prezesowi, od dnia podpisania przez niego umowy o świadczenie usług zarządzania, a członkowi Zarządu od dnia podpisania przez niego aneksu nr 2 do umowy o świadczenie usług zarządzania, przyznano prawo do wykorzystania do 30 września następnego roku kalendarzowego niewykorzystanych w danym roku kalendarzowym dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, co było

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

⁴ Dalej: RN lub Rady.

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

⁶ Odpowiednio: 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: ustawy o budżetach.

niezgodne z postanowieniami uchwały nr 6/2017. Uchwała, która była w tym zakresie spójna z postanowieniami umów, została przyjęta dopiero 22 września 2022 r. Stwierdzono również niestosowanie się członków zarządu do postanowień umowy o świadczenie usług zarządzania, gdyż niewykorzystane do 30 września następnego roku kalendarzowego dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia były ujmowane w ewidencji na kolejny rok.

Członkom Zarządu przyznano prawo do korzystania z urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie spółki. Koszty korzystania z urządzeń technicznych nie przekroczyły kwot określonych w umowach o świadczenie usług zarządzania. Zgodnie z ww. umowami Spółka pokrywała koszty podróży służbowych oraz przejazdów lokalnych członków Zarządu. W umowach o świadczenie usług zarządzania przyznane zostało członkom Zarządu również prawo do korzystania z polisy ubezpieczeniowej typu D&O (Directors&Officers). Jednakże postanowienia w tym zakresie znajdowały się jedynie w uchwale nr 6/2017 zmienionej uchwałą nr 11/2017. Po dniu 23 września 2022 r. prawo takie nie zostało przyznane przyjętą tego dnia uchwałą, podczas gdy Prezes i członek Zarządu byli objęci taką polisą po tym dniu. Stwierdzono również niezgodność między zapisami w § 11 umów o świadczenie usług zarządzania dot. określenia okoliczności, w których członkom Zarządu nie przysługują odprawy, a odpowiednimi postanowieniami uchwał: nr 6/2017, nr 16/2022 i nr 15/2023.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny częściowej⁷ 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 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, a skala działalności kwalifikowała Spółkę do ustalenia członkom organu zarządzającego części stałej wynagrodzenia w przedziale od trzykrotności do pięciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS, tj. podstawy wymiaru w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.

(akta kontroli: str. 5)

1.2. Zarząd Spółki w okresie objętym kontrolą był dwuosobowy⁸ i składał się z Prezesa i członka Zarządu, za wyjątkiem okresu:

- od 22 do 30 maja 2019 r., gdy składał się z jedynie z Prezesa Zarządu⁹,
- od 1 czerwca do 30 września 2019 r., gdy był trzyosobowy i składał się z: Prezesa¹⁰ i dwóch członków Zarządu¹¹.

(akta kontroli: str. 221, 225, 238, 242, 252-253, 281)

⁷ 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.

⁸ Zgodnie z § 15 ust. 1 umowy Spółki Zarząd jest wieloosobowy i składa się z 2 (dwóch) do 3 (trzech) członków. Zarząd Spółki powoływany jest na czas nieoznaczony

⁹ Członek Zarządu 20 maja 2019 r. w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego złożył rezygnację z funkcji z dniem 21 maja 2019 r.

¹⁰ Złożył on 21 maja 2019 r., w związku z uzyskaniem wieku emerytalnego, rezygnację z funkcji Prezesa z dniem 30 września 2019 r. W okresie od 1 lipca do 30 września 2019 r. zwolniony był z obowiązku świadczenia pracy.

¹¹ Obecny Prezes został uchwałą nr 6/2019/IX Rady Nadzorczej Spółki z dnia 23 maja 2019 r. powołany z dniem 1 czerwca na członka Zarządu, a uchwałą nr 8/2019/IX Rady – z dniem 1 października na funkcję Prezesa. Obecny członek Zarządu został powołany na tą funkcję z dniem 1 czerwca 2019 r. uchwałą nr 5/2019/IX Rady Nadzorczej Spółki z dnia 23 maja 2019 r.

1.3. Zgromadzenie Wspólników podjęło w okresie objętym kontrolą następujące uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń:

- uchwała nr 6/2017 z dnia 29 czerwca 2017 r. Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników¹² Spółki w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu¹³. Została ona zmieniona: uchwałą nr 11/2017 z dnia 9 listopada 2017 r.¹⁴ Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników¹⁵ Spółki oraz uchwałą nr 11/2021 z dnia 19 maja 2021 r. ZZW Spółki¹⁶.
- uchwała nr 16/2022 z dnia 23 września 2022 r. ZZW Spółki w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu¹⁷;
- uchwała nr 15/2023 z dnia 27 października 2023 r. NZW Spółki w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu¹⁸;
- uchwała nr 18/2023 z dnia 5 grudnia 2023 r. NZW w sprawie ugodowego rozliczenia roszczeń wzajemnych pomiędzy Spółką a Prezesem Zarządu Spółki¹⁹;
- uchwała nr 19/2023 z dnia 5 grudnia 2023 r. NZW w sprawie ugodowego rozliczenia roszczeń wzajemnych pomiędzy Spółką a Członkiem Zarządu Spółki²⁰.

W zakresie wynagrodzenia stałego w § 3 pkt 2 uchwał: nr 6/2017, nr 16/2022 i 15/2023 wskazano, że część stałą wynagrodzenia w zarówno w przypadku Prezesa Zarządu, jak i Członka Zarządu ustala się dla każdego z nich w miesięcznej wysokości do 5 krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego²¹.

Zgodnie z § 3 pkt 3 uchwał: nr 6/2017 i nr 16/2022, na każdy kolejny rok kalendarzowy część stałą wynagrodzenia waloryzuje się o procentowy wzrost ww. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Waloryzacji dokonuje się z chwilą ogłoszenia przez Prezesa GUS wskaźnika z mocą obowiązującą od początku danego roku kalendarzowego. W § 3 ust. 3 in fine uchwały nr 16/2022 dodano jednakże zastrzeżenie, że waloryzacji dokonuje się, chyba że przepisy prawa powszechnie obowiązującego stanowią inaczej. Zastrzeżenie stanowiące o tym, że w zakresie waloryzacji wynagrodzenia stosuje się ograniczenia wynikające z przepisów prawa powszechnie obowiązujących zawarte zostało również w uchwale nr 15/2023.

Zgodnie z § 2 pkt 2 ww. uchwał umowę z Członkiem Zarządu zawiera w imieniu Spółki Rada Nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą Zgromadzenia Wspólników uwzględniając określone w poszczególnych uchwałach zasady kształtowania wynagrodzeń oraz inne warunki świadczenia usług. Uchwałą nr 2/2019 z dnia 9 maja 2019 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki udzieliło radcy prawnemu Urzędu Miejskiego w Gnieźnie pełnomocnictwa do:

- zawierania porozumień o rozwiązaniu umów: o pracę, o zakazie konkurencji, o świadczenie usług o zarządzaniu;
 - zawierania umów: o pracę, o zakazie konkurencji, świadczenia usług zarządzania oraz aneksów do ww. umów,
- z wszystkimi członkami Zarządu Spółki.

(akta kontroli: str. 198-220, 344-354)

¹² Dalej: ZZW.

¹³ Dalej: uchwała nr 6/2017. Obowiązywała ona od 29 czerwca 2017 r. do 22 września 2022 r.

¹⁴ Dalej: uchwała nr 11/2017.

¹⁵ Dalej: NZW.

¹⁶ Dalej: uchwała nr 11/2021.

¹⁷ Dalej: uchwała nr 16/2022. Obowiązywała od 23 września 2022 r. do 26 października 2023 r.

¹⁸ Dalej: uchwała nr 15/2023. Obowiązuje od 27 października 2023 r., przy czym zasady wynagradzania określone w tej uchwale obowiązywały przy naliczaniu wynagrodzeń członków Zarządu Spółki począwszy od wynagrodzenia za miesiąc październik 2023 r.

¹⁹ Dalej: uchwała 18/2023.

²⁰ Dalej: uchwała 19/2023.

²¹ Dalej: Prezes GUS.

Odnosnie do kwestii udzielenia pełnomocnictwa we wskazanym wyżej zakresie Prezydent Miasta Gniezna²² wyjaśnił m.in.: „Mając na względzie specyfikę spółek z udziałem jednostek samorządu terytorialnego (jak Urbis sp. z o.o.), w których wójt/burmistrz/prezydent pełni jednoosobowo funkcję zgromadzenia wspólników, trudno choćby ze względów praktycznych, bronić poglądu o zasadności ustanawiania pełnomocnika do każdej czynności objętej dyspozycją art. 210 KSH²³. Jednoosobowe Zgromadzenie Wspólników jest bowiem w stanie w każdym czasie odwołać ustanowionego wcześniej pełnomocnika jeśli stosunek szczególnego zaufania, jaki winien cechować relację mocodawcy z pełnomocnikiem, ustał. Nadto wszelkie kwestie korporacyjne, w których bierze udział pełnomocnik specjalny i tak konsultowane są na bieżąco z jednoosobowym Zgromadzeniem Wspólników spółki. Nie ma więc ryzyka działania pełnomocnika sprzecznego z wolą Zgromadzenia Wspólników spółki. Nie można też w żaden sposób dostrzec uszczerbku w interesie spółki w przypadku, gdy pełnomocnik specjalny ustanowiony został jednorazowo, nie zaś do każdej czynności odrębnie. Udzielanie każdorazowo odrębnych pełnomocnictw sprowadzałoby się do wydawania i mnożenia tych samych aktów o tej samej treści pomiędzy tymi samymi osobami. (...) w przypadku spółek z udziałem jednostek samorządu terytorialnego argumenty przywoływane na obronę stanowiska o konieczności ustanawiania pełnomocnika korporacyjnego do każdej czynności osobno nie mają racji bytu. Skoro zatem – także w opinii znaczącej części doktryny – na gruncie KSH dopuszczalne jest zarówno udzielenie pełnomocnictwa do zawarcia konkretnej umowy (pełnomocnictwo szczególne), jak i pełnomocnictwa do wszelkich umów między spółką a członkiem jej zarządu oraz sporów z nim (tak: J.P. Naworski, w: R.Potrzeszcz, T.Siemiątkowski, KSH. Komentarz, t. 2, 2011, s. 347-348, NB 23), argument celowościowy jest tu decydujący a udzielone pełnomocnictwo nie jest w żaden sposób wadliwe.

Rozwiewając wszelkie ewentualne wątpliwości co do zakresu działania pełnomocnika Zgromadzenia Wspólników Urbis sp. z o.o. (...), niniejszym oświadczam i potwierdzam, że wolą jednoosobowego Zgromadzenia Wspólników było udzielenie pełnomocnictwa Panu M. B. w zakresie wynikającym z treści art. 210 KSH (co potwierdza treść uchwały o udzieleniu pełnomocnictwa), a więc do zawierania i rozwiązywania umów z Członkami Zarządu tej spółki, a tym także do zawarcia ugód z Prezesem Spółki Dariuszem Zamiarem oraz Członkiem Zarządu Spółki Rafałem Tomczakiem o treści wskazanej w stosownych uchwałach Zgromadzenia Wspólników”.

(akta kontroli: str. 867-879)

1.4. Członkowie Zarządu, którzy złożyli rezygnację z funkcji w 2019 r., wykonywali swoje obowiązki na podstawie umów o pracę – w przypadku Prezesa podpisanej 1 lipca 1997 r., a w przypadku członka Zarządu – 1 czerwca 2012 r. Zgodnie z podjętymi 24 czerwca 2015 r. przez Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników uchwałami, Prezesowi Zarządu przyznano wynagrodzenie miesięczne stanowiące iloczyn wskaźnika 3,85 (uchwała nr 2/2015), a Członkowi Zarządu wynagrodzenie stanowiące iloczyn 3,15 (uchwała nr 3/2015), przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród za IV kwartał 2014 r. W § 2 ww. uchwał wskazano, że ww. wynagrodzenie ulega zmianie z chwilą opublikowania obwieszczenia Prezesa GUS w sprawie przeciętnego

²² W kontrolowanej Spółce Miasto Gniezno posiada 100% udziałów. Zgodnie z art. 12 ust. 4 ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (Dz.U. z 2021 r. poz. 679), w jednoosobowych spółkach jednostek samorządu terytorialnego funkcję zgromadzenia wspólników (walnego zgromadzenia) pełnią organy wykonawcze tych jednostek. Wobec powyższego Zgromadzeniem Wspólników dla kontrolowanej spółki jest Prezydent Miasta Gniezna.

²³ Tj. ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2024 r., poz. 18 ze zm.), zwanej dalej: KSH.

miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego.

W uchwale nr 6/2017 wskazano, że jej wykonanie w przypadku Prezesa Zarządu powinno nastąpić do dnia 31 lipca 2020 r., w przypadku Członka Zarządu – do 31 grudnia 2018 r. Za wykonanie uchwały, zgodnie z § 8 pkt 3 uznaje się, rozwiązanie umów o pracę z Członkami Zarządu i zawarcie umów na zasadach określonych w przedmiotowej uchwale. W protokole z obrad ZZW z 29 czerwca 2017 r. zapisano, że umowy będą obowiązywać do wskazanych wyżej dat, gdyż przepisy prawa pracy zapewniają niektórym grupom pracowników ochronę zatrudnienia. Wśród nich znajdują się m.in. osoby, którym do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje mniej niż 4 lata, pod warunkiem jednak, że z osiągnięciem tego wieku ich okres zatrudnienia będzie umożliwiał uzyskanie prawa do emerytury.

(akta kontroli: str. 221-227, 238-244, 198-203, 61-66)

Z Dariuszem Zamiarem, który w okresie od 1 czerwca do 30 września 2019 r. pełnił funkcję członka Zarządu, a od 1 października 2019 r. – Prezesa Zarządu²⁴, zawarta została 31 maja 2019 r. umowa o świadczenie usług zarządzania – kontrakt menedżerski²⁵. Wskazano w nim w § 8 pkt 2, że Prezesowi przysługuje część stała wynagrodzenia w wysokości 3,85-krotności wskaźnika przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku za czwarty kwartał roku poprzedniego i wynosi 19.524,31 zł. Na podstawie aneksu nr 2 zawartego 27 października 2023 r. zmieniony został § 8 pkt 2 umowy o świadczenie usług zarządzania w ten sposób, że począwszy od wynagrodzenia wypłacanego za miesiąc październik 2023 r. Prezesowi przysługuje wynagrodzenie w stałe w wysokości brutto 22.015,00 zł.

W przypadku Rafała Tomczaka – członka Zarządu powołanego na tą funkcję z dniem 1 czerwca 2019 r.²⁶, podpisana została 31 maja 2019 r. umowa o świadczenie usług zarządzania – kontrakt menedżerski. Wskazano w nim w § 8 pkt 2, że Prezesowi przysługuje część stała wynagrodzenia w wysokości 3,15-krotności wskaźnika przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku za czwarty kwartał roku poprzedniego i wynosi 15.974,44 zł. Na podstawie aneksu nr 3 zawartego 27 października 2023 r. zmieniony został § 8 pkt 2 umowy o świadczenie usług zarządzania w ten sposób, że począwszy od wynagrodzenia wypłacanego za miesiąc październik 2023 r. członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie w stałe w wysokości brutto 20.000,00 zł.

W okresie od dnia zawarcia obydwu ww. umów o świadczenie usług zarządzania do 27 października 2023 r., tj. dnia podpisania aneksu nr 2 – w przypadku Prezesa i aneksu nr 3 – w przypadku członka Zarządu, zgodnie z § 8 pkt 2 zdanie drugie umów o świadczenie usług zarządzania, obowiązywał zapis, że na każdy kolejny rok kalendarzowy część stałą wynagrodzenia waloryzuje się o procentowy wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku za czwarty kwartał roku poprzedniego, ogłaszanego przez Prezesa GUS. Waloryzacji dokonuje się z chwilą ogłoszenia przez Prezesa GUS wskaźnika z mocą obowiązującą od początku danego roku kalendarzowego.

Umowy o świadczenie usług zarządzania oraz aneksy do tych umów zostały podpisane przez radcę prawnego Urzędu, który posiadał w tym zakresie odpowiednie pełnomocnictwo Zgromadzenia Wspólników i został wskazany jako upoważniony w tym zakresie w § 2 pkt 2 uchwały: nr 6/2017, nr 16/2022 i 15/2023.

(akta kontroli: str. 252-270, 282-298, 198-203, 208-220)

²⁴ Rada Nadzorcza podjęła w tej sprawie Uchwałę nr 8/2019/IX z dnia 24 września 2019 r.

²⁵ Dalej: umowa o świadczenie usług zarządzania.

²⁶ Rada Nadzorcza podjęła w tej sprawie Uchwałę nr 5/2019/IX z dnia 23 maja 2019 r.

1.5. W okresie objętym kontrolą członkom Zarządu Spółki zostało wypłacone wynagrodzenie w łącznej wysokości 2.912.573,43 zł.

W przypadku Prezesa, który pełnił funkcję do 30 września 2019 r. i członka Zarządu, który złożył rezygnację z dniem 21 maja 2019 r. zostało naliczone i wypłacone:

– w przypadku Prezesa za okres od 1 stycznia 2018 r. do 30 września 2019 r. wynagrodzenie stałe łącznie w wysokości 218.349,82 zł za 2018 r. i 175.022,14 za okres od stycznia do września 2019 r. Wysokość miesięcznego stałego wynagrodzenia wyniosła w 2018 r. – 17.631,61 zł w styczniu i 18.247,11 zł od lutego do grudnia tego roku i 18.827,66 zł za styczeń 2019 r. oraz 19.524,31 zł od lutego do września 2019 r.

– w przypadku członka Zarządu za okres od 1 stycznia 2018 r. do 30 maja 2019 r. wynagrodzenie stałe łącznie w wysokości odpowiednio: 178.110,47 za 2018 r. i 79.215,87 zł. Wysokość miesięcznego stałego wynagrodzenia wyniosła w 2018 r. – 14.425,86 zł w styczniu i 14.929,46 zł od lutego do grudnia tego roku i 15.404,45 zł za styczeń 2019 r. oraz 15.974,44 zł od lutego do 30 maja 2019 r.

(akta kontroli: str. 309-315)

W okresie od 1 czerwca 2019 r. do 31 grudnia 2023 r. po przedłożeniu rachunków wystawianych przez członków Zarządu, zgodnie z postanowieniami § 8 pkt 5 umów o świadczenie usług zarządzania, sporządzano na ich podstawie listę, w której wskazywana była wysokość wynagrodzenia w część stałej należna do wypłaty. Listy te były akceptowane i zatwierdzane do wypłaty przez Główną Księgową lub zastępującą ją Kierownik działu finansowo-księgowego oraz jednego z członków Zarządu²⁷. Naliczone i wypłacone kwoty wynagrodzenia stałego w okresie od 1 czerwca 2019 r. do 31 grudnia 2023 r. wynosiły:

a) w przypadku Prezesa:

– w 2019 r. – 136.670,17 zł brutto, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 19.524,31 zł, tj. 3,85-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2018 r.²⁸;

– w 2020 r. – 247.988,16 zł brutto, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 20.665,68 zł, tj. 3,85-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2019 r.²⁹;

– w 2021 r. – 261.280,92 zł brutto, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 21.773,41 zł, tj. 3,85-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2020 r.³⁰;

– w 2022 r. – 287.400,96 zł brutto, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 23.950,08 zł, tj. 3,85-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2021 r.³¹;

– w 2023 r. – 307.411,32 zł brutto, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 26.818,48 zł, tj. 3,85-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2022 r.³²;

b) w przypadku członka Zarządu:

²⁷ W miesiącach: lipcu, sierpniu i wrześniu 2019 r. listy zostały podpisane przez obydwu członków Zarządu.

²⁸ Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2018 r. wyniosło 5.071,25 zł (Dz.Urz. GUS z 2019 r. poz. 1).

²⁹ Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2019 r. wyniosło 5.367,71 zł (Dz.Urz. GUS z 2020 r. poz. 2).

³⁰ Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2020 r. wyniosło 5.655,43 zł (Dz.Urz. GUS z 2021 r. poz. 2).

³¹ Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2021 r. wyniosło 6.220,80 zł (Dz.Urz. GUS z 2022 r. poz. 3).

³² Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2022 r. wyniosło 6.965,84 zł (Dz.Urz. GUS z 2022 r. poz. 1).

- w 2019 r. – 111.821,08 zł brutto, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 15.974,44 zł, tj. 3,15-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2018 r.³³;
- w 2020 r. – 202.899,48 zł brutto, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 16.908,29 zł, tj. 3,15-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2019 r.³⁴;
- w 2021 r. – 213.775,20 zł brutto, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 17.814,60 zł, tj. 3,15-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2020 r.³⁵;
- w 2022 r. – 235.146,24 zł brutto, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 19.595,52 zł, tj. 3,15-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2021 r.³⁶;
- w 2023 r. – 257.481,60 zł brutto, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 21.942,40 zł, tj. 3,15-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2022 r.³⁷.

Wynagrodzenie stałe Prezesa i członka Zarządu w okresie od 1 czerwca 2019 r. do 30 września 2023 r. zostało ustalone, a w konsekwencji naliczone i wypłacone bez uwzględnienia przepisów ustaw o budżecie, co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

(akta kontroli: str. 316-336, 1002-1111, 929-944, 1112)

Podpisanie ugód i ich postanowienia odnośnie do wysokości wynagrodzenia stałego

Pismem z 14 września 2023 r. Prezydent Miasta Gniezna zwrócił się do Przewodniczącego RN o zwrócenie szczególnej uwagi, podczas wykonywania mandatu, na kwestie poruszone w przywołanej informacji NIK³⁸ oraz przesłanie informacji o sposobie wyliczania wynagrodzeń członków organu nadzorczego spółki w latach 2017-2023 oraz zarządu spółki w latach 2020-2023. W piśmie podkreślone zostało, że intencją Zgromadzenia Wspólników Spółki jest, „aby niezwłocznie eliminować wszelkie potencjalne nieprawidłowości w funkcjonowaniu spółek komunalnych jak również wykonywać nadzór właścicielski w spółkach z zachowaniem najwyższych standardów ładu korporacyjnego”.

W odpowiedzi Przewodniczący Rady skierował do Prezydenta pismo z 25 września 2023 r., w którym wskazano wysokość wynagrodzeń wypłacanych członkom Rady i członkom Zarządu, podając m.in. określony w uchwałach Zgromadzenia Wspólników odpowiedni mnożnik oraz wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku za czwarty kwartał roku poprzedniego, tj. kwoty: 4.739,51 zł – dot. wynagrodzenia w roku 2018; 5.071,25 – w roku 2019 r., 5.367,71 zł – w roku 2020, 5.655,43 zł – w roku 2021, 6.220,80 zł – w roku 2022 i 6.965,84 zł – w roku 2023. Podana została również kwota łącznego wynagrodzenia wypłaconego, zgodnie ze wskazanymi regułami, Prezesowi i członkowi Zarządu.

(akta kontroli: str. 337-340)

NZW Spółki na posiedzeniu 5 grudnia 2023 r. podjęło: Uchwałę Nr 18/2023 i Uchwałę nr 19/2023 w sprawie ugodowego rozliczenia roszczeń wzajemnych pomiędzy Spółką a odpowiednio: Prezesem Zarządu Spółki oraz Członkiem Zarządu Spółki.

³³ Patrz przypis nr 28.

³⁴ Patrz przypis nr 29.

³⁵ Patrz przypis nr 30.

³⁶ Patrz przypis nr 31.

³⁷ Patrz przypis nr 32.

³⁸ Przywołana została informacja opublikowana w lipcu 2023 r. o wynikach kontroli wypłacania wynagrodzeń dla członków zarządów i rad nadzorczych w spółkach komunalnych w województwie lubelskim.

Zatwierdzone zostały tymi uchwałami ugody z członkami Zarządu, na mocy których nastąpi całościowe zaspokojenie wzajemnych roszczeń. Zgodnie z tymi uchwałami Spółka w terminie do dnia 31 grudnia 2024 r. zobowiązała się zapłacić Prezesowi kwotę 40.000 zł, a członkowi Zarządu – 62.000 zł, co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”. W protokole z posiedzenia NZW z tego dnia zapisano m.in., że „Wynagrodzenie wypłacane Członkowi Zarządu oraz członkom Rady Nadzorczej nie przekraczały wartości ograniczonych wskazaniemi ww. ustaw o budżetowych. Z kolei łączna kwota wynagrodzenia wypłaconego Prezesowi Zarządu w latach 2020-2023 ponad ograniczenia wynikające z ustaw o budżetowych wynosi 66.370,38 zł”.

Przedmiotowe ugody zostały zawarte 5 grudnia 2023 r. między Spółką, reprezentowaną przez pełnomocnika i członkami Zarządu. W § 2 pkt 1 ugód strony zgodnie oświadczyły, że w latach 2020-2023 (do września) przyjęta została niewłaściwa podstawa wymiaru do ustalenia części stałej wynagrodzenia, co skutkowało:

- w przypadku Prezesa – przy zastosowaniu wskaźnika 3,85 wypłatą wynagrodzenia w tym okresie w łącznej wysokości 1.037.982,24 zł;
- w przypadku członka Zarządu – przy zastosowaniu wskaźnika 3,15 wypłatą wynagrodzenia w tym okresie w łącznej wysokości 849.302,52 zł.

Zgodnie z § 2 pkt 2 przedmiotowych ugód, strony zgodnie oświadczyły, że uzgodnienie w § 8 ust. 2 umów o świadczenie usług zarządzania waloryzacji części stałej wynagrodzenia miało na celu takie ukształtowanie na bieżąco części stałej wynagrodzenia, które osiągałoby górną granicę stawianą przepisami prawa, w tym ustawą kominową, co oznaczałoby, przy przyjęciu podstawy wymiaru w wysokości 4403,78 zł, zastosowanie 5-krotności podstawy wymiaru.

W związku z powyższym w § 2 pkt 4 ugód strony zgodnie oświadczyły, iż:

- w przypadku Prezesa część stała wynagrodzenia została wypłacona w zawyżonej wysokości: w roku 2022 o 23.174,16 zł, a w 2023 r. – o 43.196,22 zł;
- w przypadku członka Zarządu wynagrodzenie w okresie objętym ugodą nie przekracza wysokości określonych ustawą kominową oraz ustawami o budżetowymi.

(akta kontroli: str. 344-356, 165-167)

Ugodą nie zostało objęte wynagrodzenie w części stałej naliczone i wypłacone Prezesowi i członkowi Zarządu w roku 2019 w łącznej wysokości zawyżonej o 32.706,03 zł.

(akta kontroli: 929-944, 1112)

2.1. Stosownie do art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, przyznanie części zmiennej wynagrodzenia członka Zarządu zostało uzależnione od realizacji celów zarządczych, po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników (§ 3 ust. 4 uchwał: nr 6/2017, nr 16/2022 i 15/2023). Zgodnie z § 3 ust. 5 ww. uchwał wysokość wynagrodzenia wynosi do 50% wynagrodzenia podstawowego członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującej części zmiennej. Ta część wynagrodzenia wypłacana miała być na podstawie odrębnej uchwały Zgromadzenia Wspólników określającej jej wysokość oraz termin wypłaty nie dłuższy niż do zakończenia kolejnego roku obrotowego (§ 3 ust. 11 uchwał).

W §§ 8 ust. 6 umów o świadczenie usług zarządzania podpisanych 31 maja 2019 r. powtórzone zostały zapisy §§ 3 ust. 5 ww. uchwał.

W § 8 ust. 6 aneksu nr 2 do umowy o świadczenie usług zarządzania, podpisanym 27 października 2023 r. z Prezesem Zarządu, określona została niezgodnie z postanowieniami uchwały nr 15/2023 i art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, wysokość wynagrodzenia w części zmiennej, co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

Natomiast w aneksie nr 2 do umowy o świadczenie usług zarządzania podpisanym z członkiem Zarządu 27 października 2023 r., dokonano zmiany zapisów § 8 ust. 6 umowy wskazując, że: „część zmienna wynagrodzenia uzależniona jest od realizacji celów zarządczych, a jej wysokość określana jest każdorazowo na dany rok uchwałą/uchwałami Zgromadzenia Wspólników, uwzględniając ograniczenia wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących, przy czym część zmienna wynosi nie mniej niż 36% rocznego wynagrodzenia podstawowego Zarządzającego w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującej części zmiennej wynagrodzenia”.

(akta kontroli: str. 198-219, 254-270, 282-298)

2.2. Cele zarządcze, ich wagi i wartości zakładane każdego celu oraz zasady oceny wykonania i rozliczania celów zarządczych zostały określone uchwałami Zgromadzenia Wspólników.

ZZW w § 3 ust. 6 uchwały nr 6/2017 określiło dla Zarządu na lata 2017-2020 cele zarządcze:

1. utrzymanie zdolności przetworzenia zmieszanych odpadów komunalnych dla instalacji RIPOK Lulkowo z wartością zakładaną 56 tys. t/rocznie i wagą 0,4;
2. utrzymanie stanu technicznego pojazdów na poziomie gwarantującym świadczenie usług wywozowych, a zgodnie z tabelą, w której wskazano sposób ustalenia stopnia wykonania celów, celem zarządczym było w tym zakresie „Utrzymanie stanu technicznego pojazdów, zakup nowych pojazdów”, a wartością zakładaną zakup 1 pojazdu i przyznaną wagą 0,2;
3. wskaźnik rentowności netto z wartością zakładaną powyżej 5% i przyznaną wagą – 0,4.

W odniesieniu do celu nr 2 wskazano w ww. uchwale, że gdy zostanie on wykonany poniżej wartości zakładanej, uznaje się, że nie został on wykonany, co skutkuje wynikiem zerowym. Natomiast w odniesieniu do celu nr 1 i 3 wykonanie w granicach 80-99% wartości zakładanej, stopień wykonania odpowiada procentowi wykonania, a przy wykonaniu poniżej 80% - uznaje się, że nie został wykonany, co skutkuje wynikiem zerowym.

W odniesieniu do składowej celu zarządczego nr 2 określonego na lata 2017-2020 nie określono kryteriów realizacji i rozliczenia celów w sposób obiektywny i mierzalny, co szczegółowo opisano w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

Uchwałą nr 11/2021 z 19 maja 2021 r., uchwałą nr 16/2022 i uchwałą nr 15/2023 ZW ustaliło dla Zarządu, na lata 2021-2023, następujące cele zarządcze:

1. utrzymanie mocy przerobowych instalacji komunalnej RIPOK w Lulkowie z wartością zakładaną 56 tys. t/rocznie i wagą 0,4;
2. utrzymanie odpowiedniego poziomu infrastruktury technicznej, z wartością zakładaną – suma poniesionych w danym roku nakładów inwestycyjnych i remontowych nie niższą niż 1 mln zł netto i przyznaną wagą 0,2;
3. osiąganie dodatniego wyniku finansowego – z zakładaną wartością dla tego wyniku większy/równy 0 i przyznaną wagą – 0,2;
4. osiąganie optymalnego poziomu wskaźnika bieżącej płynności – z wartością zakładaną w przedziale 1,5-2,0 i przyznaną wagą – 0,2.

Ustalono następujące zasady oceny wykonania i rozliczania celów zarządczych: 1) cel zarządczy jest wykonany w pełni, gdy osiągnięto wartość zakładaną; 2) przy wykonaniu celów zarządczych nr 1 i 4 w granicach 80-99% wartości zakładanej, stopień wykonania odpowiada procentowi wykonania (wartość wykonana/wartość zakładana*100); przy wykonaniu celu poniżej 80% uznaje się, że cel nie został wykonany.

Kryteria realizacji celów zarządczych na lata 2021-2023 były obiektywne i mierzalne, zgodnie z art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.

(akta kontroli: str. 198-203, 206-207)

2.3. W okresie objętym kontrolą, Zgromadzenie Wspólników, po wysłuchaniu m.in. sprawozdania z działalności Zarządu oraz po zapoznaniu się z opinią biegłego rewidenta, podejmowało uchwały w sprawie zatwierdzenia sprawozdania Zarządu Spółki, sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium Prezesowi i członkowi Zarządu. W protokołach z tych posiedzeń ZW wskazywano również, że wykonane zostały przez Zarząd Spółki cele zarządcze³⁹.

(akta kontroli: str. 99-167)

Spółka w roku 2019 i 2020 nie zrealizowała celu zarządczego nr 3. Wskaźnik rentowności netto w 2019 r. został osiągnięty na poziomie 3%, a w 2020 r. na poziomie 1,16%, przy wartości zakładanej powyżej 5%. Pozostałe wskaźniki zostały zrealizowane na zakładanym poziomie. W roku 2021 i 2022 wszystkie cele zarządcze osiągnęły wartość zakładaną.

(akta kontroli: str. 492-496)

W latach 2020-2023 za lata 2019-2020 członkom Zarządu zostało wypłacone wynagrodzenie w części zmiennej w łącznej wysokości 379.056,02 zł. W okresie objętym kontrolą zostało przyznane Prezesowi Zarządu wynagrodzenie w części zmiennej:

- 1) uchwałami ZW z 16 czerwca 2020 r. (nr 6/2020) i z 8 grudnia 2020 r. (nr 10/2020) w łącznej wysokości 18,5% rocznego wynagrodzenia podstawowego w roku 2019;
- 2) uchwałami ZW z 19 maja 2021 r. (nr 9/2021), z 15 września 2021 r. (nr 12/2021) i z 23 grudnia 2021 r. (nr 14/2021) w łącznej wysokości 25% rocznego wynagrodzenia podstawowego w roku 2020;
- 3) uchwałami ZW z 9 czerwca 2022 r. (nr 5/2022), z 23 września 2022 r. (nr 13/2022) i z 20 grudnia 2022 r. (nr 17/2022) w łącznej wysokości 21% rocznego wynagrodzenia podstawowego w roku 2021.;
- 4) uchwałą ZW z 19 czerwca 2023 r. (nr 7/2023) w wysokości 8,5% rocznego wynagrodzenia podstawowego w roku 2022 oraz uchwałą z 6 listopada 2023 r. (nr 16/2023) w wysokości 40.000 zł brutto;
- 5) uchwałą nr 18/2023 z dnia 5 grudnia 2023 r. NZW w sprawie ugodowego rozliczenia roszczeń wzajemnych pomiędzy Spółką a Prezesem Zarządu Spółki, zmieniającą m.in. wysokość przyznanego ww. uchwałami wynagrodzenia w części zmiennej.

W przypadku członka Zarządu wynagrodzenie w części zmiennej zostało natomiast przyznane:

- 1) uchwałami ZW z 16 czerwca 2020 r. (nr 7/2020) i z 8 grudnia 2020 r. (nr 11/2020) w łącznej wysokości 17% rocznego wynagrodzenia podstawowego w roku 2019;
- 2) uchwałami ZW z 19 maja 2021 r. (nr 10/2021), z 15 września 2021 r. (nr 13/2021) i z 23 grudnia 2021 r. (nr 15/2021) w łącznej wysokości 25% rocznego wynagrodzenia podstawowego w roku 2020;

³⁹ Zagadnienia te były przedmiotem obrad Zgromadzenia Wspólników: 3 czerwca 2020 r., 19 maja 2021 r., 9 czerwca 2022 r. i 19 czerwca 2023 r.

3) uchwałami ZW z 9 czerwca 2022 r. (nr 6/2022), z 23 września 2022 r. (nr 14/2022) i z 20 grudnia 2022 r. (nr 18/2022) w łącznej wysokości 20% rocznego wynagrodzenia podstawowego w roku 2021.;

4) uchwałą ZW z 19 czerwca 2023 r. (nr 8/2023) w wysokości 8,5% rocznego wynagrodzenia podstawowego w roku 2022 oraz uchwałą z 6 listopada 2023 r. (nr 17/2023) w wysokości 40.000 zł brutto;

5) uchwałą nr 19/2023 z dnia 5 grudnia 2023 r. NZW w sprawie ugodowego rozliczenia roszczeń wzajemnych pomiędzy Spółką a Członkiem Zarządu Spółki, zmieniającą m.in. wysokość przyznanego ww. uchwałami wynagrodzenia w części zmiennej.

W związku z naliczeniem i wypłaceniem wynagrodzeń stałych bez zastosowania zapisów ustaw o budżecie, wynagrodzenia w części zmiennej za lata 2019-2022 zostały zawyżone łącznie o kwotę 60.651,88 zł, co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

(akta kontroli: str. 271-280, 299-308, 929-944, 1112)

Odnosnie do wynagrodzenia w części zmiennej, w podpisanych 5 grudnia 2023 r. ugodach zawarto niniejsze postanowienia.

Zgodnie z § 8 pkt 6 umów o świadczenie usług zarządzania część zmienna wynagrodzenia uzależniona jest od poziomu realizacji celów zarządczych i wynosi do 50% rocznego wynagrodzenia podstawowego każdego z członków Zarządu w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującej części zmiennej wynagrodzenia.

W § 3 pkt 1 podpisanych uгод strony zgodnie oświadczyły, że uregulowania w § 8 pkt 6 i następne ww. umów nie wskazały wysokości części zmiennej w stosunku do wyznaczonych celów zarządczych, kryteriów oraz wagi tych celów. Następnie strony oświadczyły, że w latach 2020-2022 została wypłacona część zmienna:

- w przypadku Prezesa w łącznej wysokości 142.150,02 zł;
- w przypadku członka Zarządu w łącznej wysokości 112.489,49 zł.

W związku z brzmieniem § 3 pkt 1 uгод, strony zgodnie oświadczyły, że ich intencją było takie ukształtowanie wysokości części zmiennej, która w przypadku wykonania 100% wyznaczonych celów zarządczych oznaczałaby wypłatę części zmiennej w wysokości 50% wynagrodzenia podstawowego w poprzednim roku obrotowym z uwzględnieniem postanowień § 2 pkt 3 przedmiotowych umów, który określał roczne wynagrodzenie w części stałej w wysokości 264.226,80 zł.

Cele zarządcze zostały zrealizowane w wysokości: 60% w roku 2019 r. i 2020 r., 100% w roku 2021, co zostało wskazane w § 3 pkt 4 przedmiotowych uгод.

W związku z powyższymi zapisami uгод strony zgodnie oświadczyły, że część zmienna w latach 2020-2022 została wypłacona w zaniżonej wysokości:

- w przypadku Prezesa łącznie o 115.471,11 zł;
- w przypadku członka Zarządu o 145.131,64 zł.

W § 4 przedmiotowych uгод zapisano, że strony dążąc do uniknięcia sporu sądowego w sprawie, a także mając na uwadze wolę osiągnięcia konsensusu w sprawie, czynią sobie wzajemne ustępstwa i uzgadniają, że:

- w przypadku Prezesa – strony postanawiają dokonać kompensaty wzajemnych roszczeń, tj. kwoty 66.370,38 zł, którą winien zwrócić Prezes i kwoty 115.471,11 zł, którą Spółka winna wypłacić na rzecz Prezesa. W efekcie tej kompensaty Spółka zapłaci świadczenie pieniężne (traktowane jako część wynagrodzenia w części zmiennej) w kwocie 40.000 zł brutto w terminie do 31 grudnia 2024 r.

– w przypadku członka Zarządu – wypłaci mu świadczenie pieniężne (traktowane jako część wynagrodzenia w części zmiennej) w kwocie 62.000 zł brutto w terminie do 31 grudnia 2024 r.

(akta kontroli: str. 344-354)

Wskazane w ugodach kwoty zostały wypłacone Prezesowi i członkowi Zarządu przez Spółkę w pełnej wysokości.

(akta kontroli: str. 355-356, 1128-1130)

3. Zgodnie z § 2 pkt 8 uchwał nr: 6/2017, 16/2022 i 15/2023, w razie rozwiązania lub wypowiedzenia Umowy przez Spółkę z innych przyczyn niż naruszenie przez członka Zarządu podstawowych obowiązków wynikających z Umowy, członkowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości 3-krotności części stałej wynagrodzenia pod warunkiem pełnienia przez Członka Zarządu funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem umowy. Postanowienia uchwał w tym zakresie były zgodnie z brzmieniem art. 7 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.

(akta kontroli: 198-219)

W 2019 r. członkom Zarządu, z którymi Spółka miała podpisane umowy o pracę, została wypłacona odprawa. Postanowienia, co do jej wysokości zostały określone w porozumieniach o rozwiązaniu umowy o pracę podpisaną z tymi członkami Zarządu. W przypadku Prezesa była to odprawa w wysokości miesięcznego wynagrodzenia, tj. 19.524,31 zł, a w przypadku członka Zarządu - dwumiesięcznego wynagrodzenia, tj. w wysokości 31.948,88 zł.

(akta kontroli: 226-227, 243-244, 309-310, 314-315)

Postanowienia umów o świadczenie usług zarządzania podpisanych 31 maja 2019 r. były zgodne z ww. postanowieniami uchwał nr: 6/2017, 16/2022 i 15/2023 w zakresie postanowień wskazanych powyżej. Wystąpiły jednak w tym zakresie niespójności, co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

W okresie objętym kontrolą nastąpiła zmiana funkcji pełnionej w ramach Zarządu. Nastąpiło to przed upływem 12 miesięcy pełnienia funkcji. Nie została wypłacona z tego tytułu odprawa.

(akta kontroli: 252-253, 316-317)

4. W uchwałach: nr 6/2017, 16/2022 i 15/2023 członkom Zarządu zostało przyznane m.in. prawo do korzystania z urządzeń technicznych i zasobów stanowiących mienie Spółki niezbędne do wykonywania funkcji, tj. w szczególności: pomieszczeń biurowych wraz z wyposażeniem, współkorzystania z pomieszczeń i urządzeń wspólnych, współkorzystania z telefonu stacjonarnego i transmisji danych w siedzibie Spółki, dostępnych rozwiązań IT wspomagających pracę Zarządu. Postanowienia w zakresie ww. uprawnień zostały uwzględnione w umowach o świadczenie usług zarządzania. Ustalenia w zakresie przyznania członkom Zarządu, uchwał: nr 6/2017 i nr 11/2017, prawa do polisy ubezpieczeniowej typu D&O (Directors&Officers), zostały opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

W zakresie przyznanego ww. uchwałami prawa do korzystania z telefonu komórkowego wraz z transmisją danych, zgodnie z postanowieniami uchwał, w umowach o świadczenie usług zarządzania określono limit miesięczny kosztów w wysokości 400 zł netto. Spółka poniosła z tego tytułu w okresie od 1 czerwca 2019 r. do 31 grudnia 2023 r. koszty w łącznej wysokości 5.160,64zł⁴⁰.

(akta kontroli: 198-219, 254-270, 282-298, 316-326)

⁴⁰ 689,65 zł w 2019 r., 1.040,52 zł w 2020 r., 1.272,91 zł w 2021 r., 1.084,38 zł w 2022 r. i 1.073,18 zł w 2023 r.

W okresie objętym kontrola nie wystąpiły przypadki sprzedaży mienia Spółki członkom Zarządu Spółki.

(akta kontroli: 357)

5. W § 5 uchwały nr 6/2017 zastrzeżono, że z członkiem Zarządu można zawrzeć umowę o zakazie konkurencji obowiązującą po rozwiązaniu umowy w przypadku pełnienia przez niego funkcji członka Zarządu przez okres co najmniej trzech miesięcy. Umowa o zakazie konkurencji z członkiem Zarządu może przewidywać okres zakazu konkurencji nieprzekraczający 6 miesięcy (§ 5 pkt 3 ppkt 2 uchwały nr 6/2017). Tożsame postanowienia zawarte zostały również w uchwale nr 16/2022 i 15/2023. Postanowienia przedmiotowych uchwał były zgodne z postanowieniami art. 8 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.

Umowa o zakazie konkurencji została podpisana 24 marca 2016 r. z poprzednim Prezesem, a następnie jej postanowienia zostały zmienione aneksem nr 1 z 21 maja 2019 r. Z tytułu odszkodowania Prezesowi Zarządu zostało naliczone w okresie od października 2019 r. do września 2020 r. odszkodowanie w łącznej wysokości 27.802,47 zł⁴¹. Również z poprzednim członkiem Zarządu została podpisana 24 marca 2016 r. umowa o zakazie konkurencji, została ona jednak rozwiązana 21 maja 2019 r. za porozumieniem stron. W podpisanych 31 maja 2019 r. przez członków obecnego Zarządu umowach o świadczenie usług zarządzania zawarty został w § 6 zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej, który obowiązuje w okresie 6 miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji. Przez okres trwania zakazu konkurencji przysługuje odszkodowanie za każdy miesiąc w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego podstawowego otrzymanego przed ustaniem pełnienia funkcji.

(akta kontroli str.198-219, 228-232, 250-251, 254-270, 282-298, 309-315)

6. W uchwale nr 6/2017, w brzmieniu zmienionym uchwałą nr 11/2017, w § 6 wskazano, że umowa powinna zawierać zasady udzielania przerw w świadczeniu usług, za które członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie lub nie przysługuje wynagrodzenie, przy czym przerwa w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie może przewyższać 26 dni w roku kalendarzowym. Wskazano w nich również, że niewykorzystane w danym roku kalendarzowym dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie przechodzą na kolejny rok. W § 2 ust. 5 umowy o świadczenie usług zarządzania podpisanej z Prezesem 31 maja 2019 r. oraz w 2 ust. 5 umowy podpisanej z członkiem Zarządu również z tego dnia, w brzmieniu zmienionym postanowieniami aneksu nr 2 z 8 grudnia 2020 r.⁴², wskazane zostało, że niewykorzystane w danym roku kalendarzowym dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia powinny zostać wykorzystane do 30 września następnego roku kalendarzowego, co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

W uchwałach nr 16/2022 i nr 15/2023 zapisano prawo do wykorzystania do 30 września następnego roku kalendarzowego (włącznie) niewykorzystanych w danym roku kalendarzowym dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W spółce nie stosowano się do postanowień umów o świadczenie usług zarządzania w zakresie wykorzystania do 30 września następnego roku kalendarzowego dni

⁴¹ W aneksie strony na mocy wzajemnego porozumienia zmieniły umowę o zakazie konkurencji, ustalając, że okres zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej będzie wynosił 12 miesięcy, a odszkodowanie wypłacane z tego tytułu stanowić będzie iloczyn 60% wynagrodzenia miesięcznego netto wynikającego z umowy o pracę na dzień ustania stosunku pracy oraz 12 miesięcy.

⁴² W okresie od 1 czerwca 2019 r. do 7 grudnia 2020 r. zgodnie z postanowieniami § 2 ust. 5 umowy niewykorzystane w danym roku dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie przechodziły na kolejny rok.

przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia niewykorzystanych w poprzednim roku kalendarzowym i pozostałe do wykorzystania dni ujmowano w „Rocznych kartach ewidencji obecności w pracy” w kolejnych latach, co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

(akta kontroli: str. 198-219, 254-270, 282-298, 1113-1126)

Spółka w uchwałach zobowiązana została m.in. do ponoszenia kosztów niezbędnych do wykonywania Umowy poza siedzibą Spółki, takich jak: koszty podróży służbowych i zakwaterowania, ponoszenia kosztów szkoleń, konferencji, spotkań branżowych, itp., zwrotu kosztów korzystania przez członka Zarządu z samochodu prywatnego do celów służbowych. Zgodnie z postanowieniami uchwał limity kosztów z ww. tytułów lub zasady korzystania zostały określone w umowach o świadczenie usług zarządzania. Członkowie Zarządu korzystali z przysługujących im uprawnień w wysokości nieprzekraczającej kwot przyznanych w umowach. W okresie od 1 czerwca 2019 r. do 31 grudnia 2023 r. Spółka poniosła z ww. tytułów koszty w łącznej wysokości 80.814,86 zł⁴³.

(akta kontroli: 198-219, 254-270, 282-298, 316-326)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

1) W latach 2018-2023 (do września) w ustalonych przez ZW zasadach wynagradzania członków Zarządu Spółki nie uwzględniono przepisów ustaw o budżecie obowiązujących w latach 2018-2023, które zamrazały podstawę wymiaru na poziomie ustalonym dla 2017 r. określając, że stanowi ono przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r. (co przy 3,85 – krotności stanowiło kwotę 16.954,55 zł, zaś przy 3,15 – 13.871,91 zł). W uchwałach nr 16/2022 i nr 15/2023 zastrzeżono jedynie, że zwiększenia wynagrodzenia w oparciu o przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku za czwarty kwartał roku poprzedniego, ogłaszanego przez prezesa GUS, nie stosuje się, gdy przepisy prawa powszechnie obowiązującego stanowią inaczej.

W umowach o świadczenie usług zarządzania podpisanych z Prezesem i członkiem Zarządu wskazany został wskaźnik krotności (3,85 – w przypadku Prezesa i 3,15 – w przypadku członka Zarządu) oraz wysokość należnego im wynagrodzenia w wyrażona w formie kwotowej, tj. odpowiednio: 19.524,31 zł i 15.974,44 zł. Skutkiem tego wynagrodzenia stałe przysługujące Prezesowi Spółki oraz członkowi Zarządu w okresie od 1 czerwca 2019 r. do 30 września 2023 r. były naliczane i wypłacane z naruszeniem ww. przepisów ustaw o budżecie. I tak, zgodnie z wyliczeniami Spółki, zawyżono wypłaty wynagrodzenia stałego członkom Zarządu łącznie o kwotę 532.854,21 zł⁴⁴.

Niestosowanie zapisów ustaw o budżecie wpłynęło także na zawyżenie: wynagrodzenia w części zmiennej za lata 2019-2022 wyliczonego dla Prezesa i członka Zarządu o łączną kwotę 60.651,88 zł⁴⁵.

(akta kontroli: 198-219, 254-270, 282-298, 316-326, 929-944, 1112)

Odnosnie do określenia należnego wynagrodzenia ww. wysokości Prezes Spółki wyjaśnił, że „§ 8 ust. 2 umowy zawiera sposób naliczania części stałej wynagrodzenia,

⁴³ W 2019 r. było to 9.634,68 zł, w 2020 r. – 16.244,53 zł, w 2021 r. – 15.960,76 zł, w 2022 r. – 19.317,60 zł, a w 2023 r. – 16.657,29 zł. Dodatkowo w okresie od 1 stycznia 2018 r. do: 30 września 2019 r. w przypadku Prezesa, i do 31 maja 2019 r. w przypadku członka Zarządu poniosła koszty jedynie z tytułu ryczałtu samochodowego w łącznej wysokości 7.567,81 zł. (w 2018 r. – 5.219,96 zł, a w 2019 r. – 2.347,85 zł)

⁴⁴ W 2019 r. (od 1 czerwca) o 32.706,03 zł, w 2020 r. – 80.970,12 zł, w 2021 r. o 105.138,60 zł, w 2022 r. o 152.629,68 zł i w 2023 r. (do 30 września) o 161.409,78 zł.

⁴⁵ Za 2019 r. o 5.829,84 zł, za 2020 r. o 20.242,53 zł, za 2021 r. o 21.605,98 zł i za 2022 r. o 12.973,53 zł.

który w swej treści w pełni nie odzwierciedla zapisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. W szczególności pojawia się inna krotność wskaźnika, co prawda mieszcząca się w widelkach wskazanych w art. 4 ust. 2 pkt 3 ww. ustawy, ale niższa niż maksymalna ustawowo dopuszczalna wartość, a także pojawia się konkretna wysokość wynagrodzenia, niższa niż maksymalna wysokość części stałej wynagrodzenia, która byłaby możliwa do osiągnięcia w przypadku zastosowania maksymalnej krotności wskaźnika. Są to zapisy na wskroś poprawne dlatego też w mojej opinii nie można stawiać zarzutu, iż wysokość należnego wynagrodzenia została określona w sposób nieodpowiadający treści tzw. ustaw okołobudżetowych. Podkreślić należy również to, że treść § 8 ust. 2 umowy determinowana była treścią uchwały nr 6/2017 z 29 czerwca 2017 r. Zgromadzenia Wspólników Urbis sp. z o.o. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu, która to uchwała odpowiadała warunkom stawianym w art. 4 ust. 1 i 2 ustawy”. Podobną argumentację przedłożył w złożonych na tą okoliczność wyjaśnieniach członek Zarządu.

(akta kontroli: 921-928)

NIK zwraca uwagę, że ustawy okołobudżetowe stanowią źródło prawa powszechnie obowiązujące i zawierają normy bezwzględnie obowiązujące, kształtujące wysokość wynagrodzenia członków Zarządu bez względu na wolę wyrażoną w umowach czy uchwałach w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń. Z przepisów art. 4 ust. 1 i 2 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach wynikają ograniczenia wysokości wynagrodzeń członków Zarządu. 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 w spółkach, parametrów działalności spółki. Podkreślić należy również, że w zawartych przez Prezesa i członka Zarządu ugodach z 5 grudnia 2023 r. w § 2 ust. 1 wskazano, że do ustalenia części stałej wynagrodzenia została przyjęta niewłaściwa podstawa wymiaru.

Podkreślić należy jednocześnie, że za okres od 1 czerwca do 31 grudnia 2019 r., zostało ustalone, naliczone i wypłacone Prezesowi i członkowi Zarządu wynagrodzenie w części stałej w łącznej wysokości zawyżonej o 32.706,03 zł, które nie zostało objęte ugodą z 5 grudnia 2023 r.

(akta kontroli: 344-354, 929-944, 1112)

Zarówno Prezes, jak i członek Zarządu wskazali, że „zgodnie z ogólnymi zasadami dotyczącymi przedawnienia roszczeń, a w szczególności z art. 118 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny⁴⁶ termin przedawnienia wynosi 3 lata. Dlatego też ugodą z dnia 5 grudnia 2023 r. nie zostało objęte wynagrodzenie w części stałej wypłacone w 2019 r.”.

(akta kontroli: 1140-1145)

Zgodnie z art. 118 kc trzyletni okres przedawnienia ma zastosowanie dla roszczeń o świadczenia okresowe oraz roszczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. NIK zwraca uwagę, że świadczenie nienależne, a z takim mamy do czynienia w przypadku świadczenia w ww. kwocie wypłaconego z naruszeniem przepisów ustaw okołobudżetowych i nie objętego ugodą z 5 grudnia 2023 r., nie posiada charakteru świadczenia okresowego. Nienależność świadczenia skutkuje bowiem tym, że nie posiada ono cech właściwych dla świadczenia należnego (związanych z *causą*), zaś fakt spełnienia takiego świadczenia otwiera jedynie podstawę do ustaleń wymagalności jego zwrotu (art. 120 kc). Stąd, pomimo że jako takie było wypłacane w określonych odstępach czasowych, nie może być uznane za

⁴⁶ Dz.U. z 2023 r., poz. 1610 ze zm. – zwanej dalej: „kc”.

świadczenie okresowe. Natomiast za czynności związane z działalnością gospodarczą należy uznać działania pozostające w normalnym, funkcjonalnym związku z tą działalnością, podejmowane w związku z przedmiotem działalności danego podmiotu⁴⁷. Rola członków Zarządu spółki prawa handlowego łączy się z zadaniami dotyczącymi prowadzenia przedsiębiorstwa, co wyklucza by roszczenie o zwrot wynagrodzenia wypłaconego członkom Zarządu związane było z działalnością gospodarczą Spółki i jako takie podlegało trzyletniemu terminowi przedawnienia. Tak więc, zgodnie z art. 118 kc, termin przedawnienia wynosi sześć lat, a jego koniec przypada na ostatni dzień roku kalendarzowego.

2) Podpisanie 5 grudnia 2023 r. przez Pełnomocnika ZW z: Prezesem Zarządu Spółki oraz Członkiem Zarządu Spółki, dwóch ugód było działaniem niegospodarnym, gdyż wskutek przyjęcia zasad naliczania wynagrodzenia w sposób w nich określony, doszło do wyliczenia z mocą wsteczną od 1 stycznia 2020 r. do 30 września 2023 r. wynagrodzenia zarówno w części stałej, jak i zmiennej, wyższego niż wynikającego z zawartych 31 maja 2019 r. umów o świadczenie usług zarządzania, i w konsekwencji określenia po stronie Spółki zobowiązania wobec członków Zarządu. Wskazano bowiem, że Spółka wypłaci świadczenie pieniężne (traktowane jako część wynagrodzenia w części zmiennej) w łącznej wysokości 102.000 zł brutto (Prezesowi 40.000 zł brutto, a członkowi Zarządu 62.000 zł brutto). NIK zwraca uwagę, że w ugodach doszło do przyjęcia, że wynagrodzenia członków zarządu w części stałej miały zostać ustalone na poziomie 5-krotności podstawy wymiaru, pomimo tego, że członkom zarządu nie przysługiwało roszczenie o ustalenie wynagrodzenia w takiej wysokości (w uchwale nr 6/2017 była mowa o wysokości „do 5-krotności ...”), a umownie określono jego wysokość na poziomie 3,85 – w przypadku Prezesa, i 3,15 – w przypadku członka Zarządu. W ugodzie doszło również do przyjęcia, że wynagrodzenie części zmiennej miało zostać określone na poziomie 50% wynagrodzenia za poprzedni rok obrotowy, mimo że członkom zarządu nie przysługiwało roszczenie o ustalenie wynagrodzenia w takiej wysokości (w uchwale nr 6/2017 była mowa o wysokości „do 50%”), a wysokość wynagrodzenia w tej części była przyznawana stosownymi uchwałami Zgromadzenia Wspólników. Zobowiązanie Spółki do wypłaty określonych w ugodach kwot zostało zrealizowane w całości.

Podjęcie przez Zgromadzenie Wspólników na posiedzeniu 5 grudnia 2023 r. dwóch uchwał w sprawie ugodowego rozliczenia roszczeń wzajemnych pomiędzy Spółką a Prezesem (uchwała nr 18/2023) i członkiem Zarządu (uchwała nr 19/2023) uniemożliwia dochodzenie roszczeń od Pełnomocnika Spółki, który zawarł ugody, pomimo nieistnienia ww. roszczeń członków zarządu wobec Spółki. Stanowi też o utracie możliwości dochodzenia od członków Zarządu roszczeń z tytułu naliczania i wypłacania w okresie od stycznia 2020 r. do września 2023 r. wynagrodzeń w części stałej i części zmiennej w zawyżonej wysokości.

(akta kontroli: 344-345, 198-219, 857-879, 929-944)

3) Odnosnie do celu zarządczego dla Zarządu na lata 2019-2020 oznaczonego numerem 2 - utrzymanie stanu technicznego pojazdów na poziomie gwarantującym świadczenie usług wywozowych, nie określono w § 3 ust. 7 uchwały nr 6/2017 kryteriów oceny realizacji i rozliczenia stopnia wykonania składowej tego celu „utrzymania stanu technicznego pojazdów”, co było niezgodne z art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, gdyż uniemożliwiło weryfikację realizacji celu zarządczego w tej części.

⁴⁷ Por. wyrok SN z dnia 6 czerwca 2012 r., III CSK 282/11, LEX 1212813; wyrok SN z dnia 14 listopada 2013 r., II CSK 104/13, LEX nr 1415499 i powołane tam orzecznictwo.

W przypadku tego celu zarządczego określony został sposób ustalenia stopnia wykonania celu jako: „utrzymanie stanu technicznego pojazdów, zakup nowych pojazdów”. Podane zostały zatem dwa kryteria realizacji i rozliczania tego celu zarządczego. W przypadku drugiego, tj. zakupu nowych pojazdów określono, że wartością zakładaną jest zakup 1 pojazdu, bezsporne jest, że jest to kryterium obiektywne i mierzalne. W przypadku natomiast pierwszego kryterium – utrzymanie stanu technicznego pojazdów, nie określono jaka jest wartość zakładana dla tego elementu, jakie wartości należy przedstawić by móc wykazać, że stan techniczny pojazdów został utrzymany i gwarantował świadczenie usług wywozowych. Zakup 1 pojazdu nie świadczy o możliwości świadczenia tych usług, nie można zatem uznać, że wskazanie tej jednej wartości zakładanej świadczy o realizacji całego celu zarządczego.

(akta kontroli: 198-207)

Prezydent Miasta Gniezna wyjaśnił, że w jego ocenie cel zarządczy nr 2 „utrzymanie stanu technicznego pojazdów na poziomie gwarantującym świadczenie usług wywozowych” w sposób bezsporny należy uznać za obiektywne i mierzalne kryterium celów zarządczych, a tym samym zgodny z art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach. Wskazał on również, że „nie można zarzucić omawianemu celowi braku obiektywnych i mierzalnych kryteriów albowiem stan techniczny może być badany ich (systematycznymi lub nie) wyjazdami, a tym samym należyta realizację usługi. Istota tego istotnego kryterium sprowadza się zatem do utrzymania stanu technicznego pojazdów w stanie umożliwiającym wykonywanie przedmiotu działalności Spółki. Wiedząc jakimi pojazdami (w znaczeniu ilości i jakości) Spółka dysponuje i w jakim stanie technicznym się znajdują, można określić poziom constans, od którego ew. odchylenia powodować będą ocenę Zgromadzenia Wspólników czy cel zarządczy został zrealizowany w całości, w części, czy też w ogóle nie został zrealizowany.

(akta kontroli: 945-957)

NIK nie kwestionuje realizacji w latach 2019-2020 celu zarządczego nr 2 w zakresie zakupu nowych pojazdów, gdyż w tym zakresie określone zostało w uchwale ZZW kryterium jego realizacji i przedkładane były informacje w sprawozdaniach realizacji celów zarządczych. W przedłożonych dokumentach brak było odniesienia się do realizacji celu „utrzymania stanu technicznego pojazdów, zakup nowych pojazdów” w zakresie utrzymania stanu technicznego pojazdów. Od roku 2021 zostały sformułowane nowe cele zarządcze.

4) W umowie o świadczenie usług zarządzania podpisanej z Prezesem, w brzmieniu zmienionym postanowieniami aneksu nr 2 z 27 października 2023 r., zostało określone, że część zmienna wynosi nie mniej niż 50% rocznego wynagrodzenia podstawowego w poprzednim roku obrotowym, co jest niezgodne z postanowieniami uchwały nr 15/2023⁴⁸ i postanowieniami art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, według których mogło ono wynosić do (a więc nie więcej niż) 50% rocznego wynagrodzenia podstawowego w poprzednim roku obrotowym. W rezultacie minimalna kwota wynagrodzenia zmiennego, które mogło być przyznane na podstawie umowy o zarządzanie, stanowiła maksymalną kwotę wynagrodzenia zmiennego, które mogło być przyznane zgodnie z uchwałą nr 15/2023 i art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.

Prezes Spółki wyjaśnił, że część zmienna wynagrodzenia w spółce nie może przekroczyć 50%, a z przywołanej⁴⁹ literatury prawniczej wynika, że warunkiem otrzymania części zmiennej wynagrodzenia jest realizacja celów zarządczych,

⁴⁸ Która stanowi, że część zmienna wynagrodzenia wynosi do 50% rocznego wynagrodzenia.

⁴⁹ W pismach Prezesa z 14 i 26 marca 2024 r.

uprzednio wskazanych przez walne zgromadzenie, a w przypadku zrealizowania przez członka organu zarządzającego wskazanych celów pojawia się roszczenie o wypłacenie wynagrodzenia uzupełniającego, to jak najbardziej prawidłowym, dopuszczalnym prawem i nie naruszającym żadnych norm prawnych jest zapis zawarty w aneksie nr 2 do Umowy.

(akta kontroli: 254-270, 214-219, 974-977)

NIK podkreśla, że według umowy, w razie uznania, że cele zarządcze zostały zrealizowane, wynagrodzenie zmienne tylko wtedy nie byłoby sprzeczne z uchwałą i ustawą, gdyby zostało przyznane w wysokości 50% rocznego wynagrodzenia stałego. Tak ustalona w umowie wartość wynagrodzenia w tej części nie daje możliwości realizacji uprawnienia Zgromadzenia Wspólników określonego w § 3 ust. 11 ww. uchwały, iż to w odpowiedniej uchwale tego Zgromadzenia określana jest wysokość tej części wynagrodzenia. W ocenie NIK, w przeciwieństwie do twierdzenia Prezesa Spółki, zapis ten, jest w tym zakresie niezgodny z postanowieniami art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach. Część zmienna wynagrodzenia członka organu zarządzającego, stanowiąca wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy spółki, uzależniona jest od poziomu realizacji celów zarządczych i nie może zostać umownie określona na poziomie „nie mniej niż 50%”, a więc w maksymalnie prawnie dopuszczalnej wysokości.

5) Postanowienia umowy z 31 maja 2019 r. podpisanej z Prezesem oraz aneksu nr 2 z 8 grudnia 2020 r. podpisanego z członkiem Zarządu, określające zasady wykorzystania dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, nie były do 22 września 2022 r. zgodne z postanowieniami § 6 uchwały nr 6/2017 zmienionej uchwałą nr 11/2017 z 9 listopada 2017 r., co stanowiło naruszenie art. 203¹ zd. pierwsze KSH oraz art. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach i § 2 ust. 2 uchwały nr 6/2017.

W umowie o świadczenie usług zarządzania podpisanej 31 maja 2019 r. z Prezesem przez pełnomocnika Zgromadzenia Wspólników, określone zostało w § 2 pkt 5, że niewykorzystane w danym roku kalendarzowym dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia powinny zostać wykorzystane do 30 września następnego roku kalendarzowego. W przypadku członka Zarządu postanowienia o możliwości wykorzystania dni przerwy według zasady wyżej określonej, zostały wprowadzone do umowy o świadczenie usług zarządzania aneksem nr 2 z 8 grudnia 2020 r. zawartym przez pełnomocnika Zgromadzenia Wspólników. W § 6 uchwały nr 6/2017 zmienionej uchwałą nr 11/2017 z 9 listopada 2017 r., określono natomiast, że niewykorzystane w danym roku kalendarzowym dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie przechodzą na kolejny rok.

W okresie od 1 stycznia 2020 r. do 22 września 2022 r. w prowadzonej w Spółce ewidencji obecności wykazywano przysługujący wymiar dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z uwzględnieniem liczby dni przerwy niewykorzystanych w poprzednim roku lub latach. Wymiar ten był zwiększany w tym okresie o dni niewykorzystane w roku/latach poprzednich w przypadku Prezesa⁵⁰ od 2020 r., a członka Zarządu od 2021 r.⁵¹ W latach 2019-2022 (w tym do 22 września) Prezes jedynie w roku 2020 r. wykorzystał dni przerwy w świadczeniu usług

⁵⁰ W 2020 r. o 24 dni niewykorzystane w 2019 r., w 2021 r. o 22 dni niewykorzystane w 2020 r. i w 2022 r. o 26 dni niewykorzystanych w 2021 r. i o 9 dni niewykorzystanych w 2020 r.

⁵¹ W 2021 r. o 13 dni z 2020 r. i w 2022 r. o 19 dni niewykorzystanych w 2021 r.

z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze wyższym o 2 dni⁵² niż określony w umowie, tj. 26 dni⁵³.

(akta kontroli: 198-219, 254-270, 282-298, 316-317, 1113-1126)

Prezydent Miasta Gniezna odnośnie określenia w umowach o świadczenie usług zarządzania postanowień o możliwości wykorzystania dni wolnych w sposób sprzeczny z postanowieniami uchwały nr 6/2017 zmienionej w tym zakresie postanowieniami uchwały nr 11/2017 wyjaśnił, że kwestia dni zwolnienia zarządzającego ze świadczenia usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia niewątpliwie poddana została swobodnej woli stron kontraktujących (art. 5 ustawy – a contrario). Zatem dla ustalenia woli stron w tym zakresie decydujące znaczenie ma treść kontraktu.

(akta kontroli: 1131-1135)

Zgodnie z art. 203¹ zd. pierwsze KSH wysokość oraz zakres wynagradzania ma charakter uznaniowy, zależny od woli organu stanowiącego, a kompetencję w zakresie wprowadzenia wynagrodzenia z tytułu zasiadania w zarządzie jak i ustalenia szczegółowych zasad jego przyznawania zachowuje zgromadzenie wspólników jako organ w spółce. W ocenie NIK, umowne ukształtowanie zasad wykorzystania dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nastąpiło w sposób odmienny niż zostało to określone w uchwale Zgromadzenia Wspólników i stanowiło naruszenie również art. 5 ustawy o zasadach wynagradzania w spółkach. Odniesienie się do tej kwestii nie jest wskazane jako element obligatoryjny podejmowanych uchwał, jednakże WZ skorzystało w tym zakresie ze swobody w określaniu treści uchwały i przyznało oraz określiło zasady wykorzystania dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Podkreślić należy, że przyznanie uprawnienia jest możliwe tylko wówczas, gdy zostało one wskazane w uchwale, która zawiera konkretne postanowienia, które mają zostać inkorporowane do umowy o świadczenie usług zarządzania. Ma to zastosowanie do wszystkich postanowień uchwały w tym zakresie. Nie sposób bowiem uznać, że w umowie należało w oparciu o zapisy uchwały przyznać członkom Zarządu prawo do dni przerwy, ale ich zasady można było ukształtować umownie w sposób odmienny, a nawet sprzeczny z postanowieniami uchwały przyznającymi takie prawo. Podkreślić należy również, że pełnomocnik podpisując umowy z członkami Zarządu, zobowiązany był uwzględnić określone w nich w odpowiednich uchwałach ZW zasady kształtowania wynagrodzeń oraz inne warunki świadczenia usług (§ 2 ust. 2 uchwały nr 6/2017). Tak więc zasadne jest zakwestionowanie przyznanego Prezesowi w okresie od 1 czerwca 2019 r. do 22 września 2022 r., a członkowi Zarządu od 8 grudnia 2020 r. do 22 czerwca 2022 r. prawa do wykorzystania w roku następnym (do 30 września) dni przerwy w świadczeniu usług niewykorzystanych w roku poprzednim.

6) Niestosowanie się członków zarządu do postanowień umowy o świadczenie usług zarządzania w zakresie wykorzystania do 30 września następnego roku kalendarzowego dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia niewykorzystanych w poprzednim roku kalendarzowym i ujęcia w „Rocznych kartach ewidencji obecności w pracy” jako możliwych do wykorzystania: przez Prezesa – w 2022 r. 9 dni przerwy niewykorzystanych w 2020 r., w 2023 r. – 17 dni przerwy niewykorzystanych z 2021 r. i w 2024 r. – 17 dni przerwy niewykorzystanych w 2022 r., a przez członka Zarządu – w 2024 r. – 2 dni przerwy niewykorzystanych w 2022 r. W konsekwencji Spółka dokonywała nieuprawnionego

⁵² Przekroczenie wymiaru 26 dni nastąpiło w październiku 2020 r., w którym Prezes otrzymał wynagrodzenie brutto w wysokości 20.665,68 zł, a równowartość wynagrodzenia wypłaconego za 2 dni wyniosła 1.333,26 zł.

⁵³ Prezes wykorzystał ogółem: w 2019 r. – 2 dni przerwy, w 2020 r. – 28 dni przerwy, w 2021 – 13 dni przerwy, a w 2022 r. – 18, w tym 17 dni do 22 września, a członek Zarządu: w 2021 r. – 20 dni, a w 2022 r. – 21, w tym do 19 do 22 września.

zwiększenia wymiaru dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia o liczbę niewykorzystanych w latach poprzednich, a nie tylko w roku poprzednim.

Zaznaczyć należy jednocześnie, że w przypadku niewykorzystania do 30 września dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia niewykorzystanych w roku poprzednim następowało doliczanie tych dni do liczby dni przysługujących w roku/latach następnych⁵⁴. Rozliczenie dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, zgodnie z zasadą wykorzystywania dni przerwy z roku poprzedniego jedynie do 30 września roku następnego, powinno zatem wynosić: Prezes: w 2022 r. 48 dni⁵⁵ a nie przyznane 61 dni przerwy, w 2023 r. 51 dni⁵⁶ a nie przyznane 69 dni przerwy, a w 2024 r. 48 dni⁵⁷ a nie przyznane 69 dni przerwy. W przypadku członka Zarządu sytuacja taka miała miejsce w roku 2024 r., w którym przyznanych zostało 54 dni przerwy, zamiast 50 dni⁵⁸. Tak więc, w żadnym z lat objętych kontrolą, członkowie Zarządu nie skorzystali z dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze wyższym niż określony jedynie z uwzględnieniem dni przerwy niewykorzystanych w roku poprzednim.

(akta kontroli: 254-270, 282-298, 1113-1126)

Prezes Spółki wyjaśnił, że „Co do instytucji przerwy w świadczeniu usług, regulowanej § 2 ust. 4 umowy, to bezspornym jest, iż mamy do czynienia z prawem przysługującym Zarządzającemu. Z przedmiotowym prawem skorelowane są dwa terminy: dany rok kalendarzowy (§ 2 ust. 4 umowy) oraz 30 września następnego roku kalendarzowego (§ 2 ust. 5 umowy). Terminy te spina zwrot „powinny”, który także winien być traktowany w kategorii prawa zarządzającego, co w konsekwencji znaczy że zwrot „powinny” należy rozumieć jako zalecenie, a nie jako obowiązek. Ponadto z treści § 2 ust. 4 umowy wynika, że termin przerwy w świadczeniu usług nie może zakłócić prawidłowego działania Spółki. A nie można wykluczyć sytuacji, w której właśnie z uwagi na konieczność zapewnienia prawidłowego działania Spółki, Zarządzający z przyczyn od siebie niezależnych i nie z własnej winy nie skorzysta z przysługującego mu prawa, tj. nie tylko określonego w § 2 ust. 4 umowy, ale również wynikającego z § 2 ust. 5 umowy. Trudno w takiej sytuacji stawiać tezę o przepadku prawa. Z uwagi na konstrukcję oraz treść § 2 ust. 4 i 5 umowy nie da się wyprowadzić innego wniosku jak powyżej. Zwracam także uwagę, że umowa w swej treści nie zawiera postanowienia wskazującego o ewentualnym przepadku dni przerwy w świadczeniu usług w sytuacji niewykorzystania tychże dni do 30 września następnego roku kalendarzowego. Dlatego określano liczbę dni przerwy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z uwzględnieniem nie tylko dni niewykorzystanych w roku poprzednim, lecz również niewykorzystanych w roku wcześniejszym, niż rok poprzedni. W przedmiotowej sprawie ewentualnie zastosowanie znajdują zasady ogólne dotyczące przedawnienia roszczeń, tj. art. 118 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, który przewiduje 3-letni okres przedawnienia”.

(akta kontroli: 1146-1148)

⁵⁴ Przykładowo: W 2021 r. do 30 września Prezes wykorzystał 9 z 22 dni przerwy w świadczeniu usług niewykorzystanych w 2020 r., następnie do końca roku wykorzystał 4 dni przerwy, które również umniejszyły pulę dni przerwy niewykorzystanych w 2020 r., a pozostałe 9 dni z 2020 r. zostało dodanych do dni przerwy do wykorzystania w 2022 r.. W roku 2021 nie został wykorzystany ani jeden dzień przerwy przysługujący za rok 2021, które zostały wykazane jako przysługujące do wykorzystania w 2022 r. Ogółem wykazano w 2022 r. przysługujących 61 dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w tym 13 z 2020 r., które nie zostały wykorzystane do 30 września 2021 r., zamiast 48 – tj. 22 dni z 2021 r. (4 z 26 zostały wykorzystane od 1 października do 31 grudnia 2021 r.) i 26 dni z 2022 r.

⁵⁵ 22 dni niewykorzystane w roku 2021 z przysługujących 26 dni oraz 26 dni z roku 2022.

⁵⁶ 25 dni niewykorzystanych w roku 2022 z przysługujących 26 dni oraz 26 dni z roku 2023.

⁵⁷ 22 dni niewykorzystane w roku 2023 z przysługujących 26 dni oraz 26 dni z roku 2024.

⁵⁸ 24 dni niewykorzystane w roku 2023 z przysługujących 26 dni oraz 26 dni z roku 2024.

NIK zwraca uwagę, że wiążąca strony umowa o świadczenie usług zarządzania jest umową cywilną nienazwaną. Jak wynika z przepisów Kodeksu cywilnego dopiero wykonanie usługi powoduje powstanie po stronie Spółki zobowiązania do zapłaty wynagrodzenia. Natomiast zasady płatności za okresy niewykonania usług – jeśli strony przewidziały taką możliwość – muszą być ściśle określone w umowie (art. 353¹ kc, art. 735 § 1 kc). Przerwa w świadczeniu usług nie jest prawem do urlopu. Może więc, ale nie musi przysługiwać zleceniobiorcy. Jeżeli więc umowa zawiera postanowienia co do jej wykorzystania nie należy odnoszących się do niej postanowień traktować rozszerzająco.

Przedstawiona powyżej argumentacja Prezesa Spółki odnosi się m.in. do interpretacji zwrotu „powinny”, który w jego ocenie należy rozumieć jako zalecenie, a nie obowiązek. W związku z powyższym wywodzi on, że członkowie Zarządu nie byli zobowiązani do wykorzystania dni przerwy w świadczeniu usług niewykorzystanych w roku poprzednim do 30 września następnego roku kalendarzowego, a w przypadku ich niewykorzystania w tym terminie uprawnione było zwiększanie wymiaru o te dni w latach następnych. Interpretacja taka stoi w sprzeczności z regułą wykładni językowej, że nie wolno interpretować tekstów prawnych w taki sposób, aby ich pewne fragmenty okazały się zbędne (zakaz wykładni *per non est*). Podkreślić należy jednocześnie, że użycie słowa *powinny* w połączeniu z bezokolicznikiem jest równoznaczne z obowiązkiem podjęcia określonego działania, które jest zachowaniem pożądanym, oczekiwanym, spodziewanym. Podkreślić należy również, że przedstawiona przez Prezesa Spółki interpretacja zapisów umów co do zasad wykorzystania dni przerwy w świadczeniu usługi z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nosi znamiona zasad wykorzystania prawa do urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom na podstawie Kodeksu pracy (art. 168). NIK zauważa, że członkowie Zarządu nie byli zatrudnieni na umowach o pracę, tak więc zasady wykorzystywania dni przerwy określały odpowiednie podpisane umowy o świadczenie usług zarządzania.

Odnosnie do konieczności zapewnienia prawidłowego działania Spółki i braku możliwości wykorzystania dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zwrócić należy uwagę, że w Spółce został powołany zarząd dwuosobowy. Możliwe było więc ukształtowanie dni wykorzystania przerwy przez każdego z członków tak by zapewnione zostało prawidłowe działanie Spółki. Kontrakt, w przeciwieństwie do umowy o pracę, pozwala bowiem na samodzielność i swobodę menedżera w sprawach dotyczących kierowania przedsiębiorstwem.

7) W związku z przyjęciem przez WZ uchwały nr 16/2022, a następnie nr 15/2023, które nie zawierały postanowień o prawie do polisy ubezpieczeniowej D&O, nie dokonano odpowiednich zmian w umowach o świadczenie usług zarządzania, które świadczenie to przyznawały, co stanowiło naruszenie art. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach i art. 203¹ zd. pierwsze KSH.

W § 7 ust. 3 uchwały nr 6/2017 wskazano, że Spółka może objąć członka Zarządu ubezpieczeniem typu D&O za szkody wyrządzone Spółce oraz osobom trzecim. Uchwałą nr 11/2017 r. z dnia 9 listopada 2017 r. dokonano zmiany uchwały nr 6/2017 w ten sposób, że w § 4, określającym m.in. prawa członków Zarządu, dodano ust. 7, który otrzymał brzmienie „7) polisa ubezpieczeniowa typu D&O (Directors&Officers)”. Powyższe postanowienia znalazły odzwierciedlenie w § 3 [prawa i obowiązki zarządzającego] ust. 5 umów o świadczenie usług zarządzania z 31 maja 2019 r., którym przyznano prawo do polisy ubezpieczeniowej typu D&O (Directors&Officers).

W uchwałach: nr 16/2022 z dnia 23 września 2022 r. Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki oraz nr 15/2023 z dnia 27 października 2023 r. Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki, w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń

Członków Zarządu, nie przewidziano prawa członków Zarządu do korzystania z tego typu polisy ubezpieczeniowej.

(akta kontroli: 198-219, 254-270, 282-298)

Członkowie Zarządu, od 7 września 2019 r., objęci byli zbiorczą polisą ubezpieczeniową⁵⁹. Wysokość składki ubezpieczenia, poniesiona w związku z polisami zawartymi na okres od 7 września 2022 r. do 6 września 2023 r., a następnie od 7 września 2023 r. do 6 września 2024 r., wyniosła łącznie 23.900 zł.

(akta kontroli: 1127)

Prezydent Miasta Gniezna wyjaśnił, że „przepisy ustawy limitują swobodę w odniesieniu do korzystania z mienia spółki, odpłaty, zakazu konkurencji oraz zasad wypłaty wynagrodzenia uzupełniającego. W pozostałym zakresie, tj. nieobjętym art. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, Spółka i zarządzający mają swobodę w odniesieniu do określenia praw i obowiązków organu zarządzającego. Nie ulega zatem wątpliwości, że przepis art. 5 ustawy nie zawiera normy nakazującej zgromadzeniu wspólników określić kwestię ew. dodatkowego ubezpieczenia menadżerskiego w treści uchwały zgromadzenia wspólników w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń. Zatem unormowanie tej kwestii ustawodawca pozostawił swobodzie stron kontaktujących (umowy o zarządzanie). Tak więc uregulowanie jej w treści umowy o zarządzanie nie stoi w sprzeczności z przepisami ustawy. Jeśli ustawodawca przewidział w art. 5 ustawy, iż „z członkiem organu zarządzającego spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji”, to oczywistym jest, że treść tej umowy wypełniają zgodne oświadczenia woli obu stron w kwestiach dot. realizacji ww. umowy, a nie kopie treści uchwał zgromadzenia wspólników”.

(akta kontroli: 1136-1139)

Zgodnie z art. 203¹ zd. pierwsze KSH wysokość oraz zakres wynagradzania ma charakter uznaniowy, zależny od woli organu stanowiącego, a kompetencję w zakresie wprowadzenia wynagrodzenia z tytułu zasiadania w zarządzie jak i ustalenia szczegółowych zasad jego przyznawania zachowuje zgromadzenie wspólników jako organ w spółce⁶⁰. NIK wskazuje, że określenie przez ZW w odpowiedniej uchwale praw i obowiązków przysługujących osobom zarządzającym spółką determinuje zakres praw i obowiązków, które mogą zostać przyznane tym osobom na podstawie podpisanych umów. Tak więc można przyznać jedynie prawa, które określone zostały w odpowiednich uchwałach. Pełnomocnik, podpisując umowy z członkami Zarządu, zobowiązany był uwzględnić w niej określone w odpowiednich uchwałach ZW zasady kształtowania wynagrodzeń oraz inne warunki świadczenia usług (§ 2 ust. 2 uchwał nr 6/2017). Swoboda w zakresie kształtowania treści umów o zarządzanie w spółkach komunalnych jest ograniczona przez przepisy ustawy o wynagrodzeniach w spółkach (art. 5 ust. 1 w zw. z art. 2 ust. 1 i 2 pkt 1) i KSH (art. 203¹ zd. pierwsze). Określanie zasad przyznawania świadczeń dodatkowych i ich limitowanie należy do kompetencji ZW. Podmiot zawierający umowę o zarządzanie ma obowiązek powstrzymania się od odmiennego niż w uchwale ZW w sprawie kształtowania zasad wynagradzania członków zarządu kształtowania, a więc odmiennego od woli Spółki wyrażonej przez właściwy jej organ, postanowień umowy o zarządzanie. Jeżeli zatem w trakcie obowiązywania umów dokonana zostanie zmiana uchwały, która ma wpływ na zakres praw i obowiązków, powinna zostać dokonana zmiana postanowień umownych, co w przywołanym wyżej przypadku nie nastąpiło.

⁵⁹ Ubezpieczeniem objęci byli również m.in.: członek Rady Nadzorczej, Główny Księgowy, inny pracownik, który w zakresie swoich obowiązków ma prowadzenie ksiąg rachunkowych.

⁶⁰ Z. Jara (red.), Kodeks spółek handlowych. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2024

8) Określone w § 11 umów o świadczenie usług zarządzania⁶¹, okoliczności, gdy członkom Zarządu nie przysługują odprawy, nie są zgodne z odpowiednimi postanowieniami uchwał: nr 6/2017, nr 16/2022 i nr 15/2023, co stanowi o naruszeniu art. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach. W uchwale nr 6/2017, uchwale nr 16/2022 i uchwale nr 15/2023 Zgromadzenia Wspólników określone zostało w § 2 ust. 8 zdanie drugie, że „Odprawa nie przysługuje w przypadku powołania na członka Zarządu na kolejną kadencję, zmiany funkcji pełnionej w ramach Zarządu, rozwiązania umowy na skutek rezygnacji Członka Zarządu z pełnienia funkcji a także wygaśnięcia mandatu na skutek śmierci”. Postanowienia takie nie znajdują odzwierciedlenia w podpisanych z członkami Zarządu umowach. W § 11 ust. 2 umów wskazane zostało natomiast, że odprawa jest nienależna w razie rozwiązania Umowy w trybie określonym w § 10 ust. 7 Umowy⁶², które to postanowienia nie są ujęte w ww. uchwałach.

(akta kontroli: 198-219, 254-270, 282-298)

Prezydent Miasta Gniezna wyjaśnił, że ustawodawca przewidział w kwestii odprawy członka organu zarządzającego możliwość regulacji określonych spraw dot. odprawy (jak np. jej wysokość) w treści uchwały ale szereg kwestii pozostawił stronom do swobodnego ułożenia w treści stosunku prawnego kontraktowego. Zakres regulacji uchwała – umowa nie musi być zatem tożsamy. Skoro w treści uchwały zgromadzenie wspólników wskazuje (zgodnie z przywołanym art. 7 ustawy) sytuację, gdy w razie rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o świadczenie usług zarządzania członka organu zarządzającego przez spółkę, członkowi organu zarządzającego może być przyznana odprawa nie jest potrzebne kopiowanie tych samych regulacji w treści umowy o zarządzanie. Oczywistym jest, że w ww. przypadkach (tj. określonych w § 10 ust. 7 umów o świadczenie usług zarządzania) wypłacanie przez Spółkę odprawy byłoby niesłuszne i niecelowe. Strony umowy skorzystały zatem ze swobody kontraktowania i poczyniły takie zastrzeżenia w umowie.

(akta kontroli: 1131-1135)

NIK podkreśla, że zgodnie z postanowieniami § 2 ust. 2 ww. uchwała w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu, przyjętych przez Zgromadzenie Wspólników Spółki, w umowach podpisywanych z członkiem Zarządu uwzględnia się określone w odpowiedniej uchwale zasady kształtowania wynagrodzeń oraz inne warunki świadczenia usług. W tym zakresie postanowienia tej jednostki redakcyjnej nie pozostawiają możliwości interpretacji co do tego, czy i jakie postanowienia uchwały i w jakim zakresie mają zostać ujęte w umowach. Tak więc istnieje możliwość ukształtowania przez strony stosunku prawnego kontraktowego ale tylko w takim zakresie, w jakim nie ukształtowała tego stosowna uchwała Zgromadzenia Wspólników. Kwestie dot. odprawy zostały natomiast określone w uchwałach, co rodzi obowiązek ukształtowania stosunku prawnego kontraktowego w sposób zgodny z brzmieniem uchwały. Zakres doprecyzowania w umowie warunków jej realizacji, zgodnie z wolą stron umowy jest możliwy, gdy wynika wprost z zapisów uchwały. Tak jest m.in. w odniesieniu do przyczyn rozwiązania umowy przez Spółkę bez zachowania terminów wypowiedzenia, gdy uchwała stanowi, że może to nastąpić „w szczególnych przypadkach określonych w Umowie” (§ 2 ust. 6 uchwał).

OCENA CZĄSTKOWA

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

⁶¹ Podpisanych 31 maja 2019 r. przez Pełnomocnika Zgromadzenia Wspólników z: Panem Dariuszem Zamiarem – obecnym Prezesem ww. Spółki oraz Panem Rafałem Tomczakiem – członkiem Zarządu Spółki

⁶² Tj. w przypadku dopuszczenia się przez Zarządzającego rażącego naruszenia prawa związanego z wykonywaniem funkcji lub rażącego naruszenia umowy Spółki, rażącego naruszenia postanowień umowy lub popełnienia przez Zarządzającego przestępstwa stwierdzonego prawomocnym wyrokiem uniemożliwiającego mu dalsze pełnienie funkcji zgodnie z przepisami kodeksu spółek handlowych.

Wynagrodzenia stałe Prezesa i członka Zarządu w okresie od 1 czerwca 2019 r. do 30 września 2023 r. zostały ustalone, naliczone i wypłacone w zawyżonych kwotach bez zastosowania ustaw ołobudżetowych. Powyższe skutkowało równieł wypłata w nieprawidłowej (zawyżonej) wysokości wynagrodzeń zmiennych. Podkreślić naleŹy, Źe ugodą zawartą 5 grudnia 2023 r. objęte zostały jedynie wynagrodzenia w części stałej za lata 2020-2023 (do września). Odnosnie do określonego w uchwale nr 6/2017 celu zarządczego nr 2 w zakresie „utrzymania stanu technicznego pojazdów” nie zostały określone obiektywne i mierzalne kryteria oceny jego realizacji. W umowach o świadczenie usług zarządzania przyznane zostało przyznane Prezesowi od momentu podpisania umowy do 22 września 2022 r., a członkowi Zarządu – od 8 grudnia 2020 r. do 22 września 2022 r. prawo do wykorzystania niewykorzystanych w danym roku dni przerwy w świadczeniu usługi do 30 września roku następnego, w sytuacji gdy Zgromadzenie Wspólników nie określiło takiej zasady wskazując w uchwale nr 6/2017, zmienionej uchwałą nr 11/2017, Źe niewykorzystane w danym roku kalendarzowym dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie przechodzą na kolejny rok. Stwierdzono równieł nie stosowanie się członków zarządu do postanowień umowy o świadczenie usług zarządzania, gdyż niewykorzystane do 30 września następnego roku kalendarzowego dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia były ujmowane w ewidencji na kolejny rok. W odniesieniu do Członków Zarządu kontynuowano objęcie ich polisami ubezpieczeniowymi typu D&O zawartymi na następujące po sobie roczne okresy poczynsz od 6 września 2022, w sytuacji gdy przyjęta 23 września 2022 r. uchwała nr 16/202 i następna nr 15/2023 z 27 października 2023 r. nie przyznawała takiego prawa. Stwierdzono równieł niezgodność między postanowieniami odpowiednich uchwał ZW i podpisanych z członkami Zarządu umów o świadczenie usług zarządzania odnosnie do określenia przypadków, gdy nie przysługuje prawo do odprawy.

Od 1 października 2023 r. Spółka naliczała i wypłacała wynagrodzenia w kwotach ustalonych w umowach, po dokonaniu zmian odpowiednimi aneksami z 27 października 2023 r. Wysokość ustalonego wynagrodzenia była zgodna z ograniczeniami wynikającymi z przepisów ustaw ołobudżetowych i nie przekraczała maksymalnej wartości wskaźnika krotności określonego w uchwale Zgromadzenia Wspólników nr 15/2023.

OBSZAR

2. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków rady nadzorczej

Opis stanu faktycznego

W okresie objętym kontrolą Rada Nadzorcza Spółki składała się z pięciu członków⁶³, powoływanych na trzyletnią na kadencję⁶⁴.

(akta kontroli: 497-518)

W okresie objętym kontrolą zasady kształtowania wynagrodzeń członków Rady zostały określone w:

- uchwale nr 5/2017 z dnia 29 czerwca 2017 r.⁶⁵ ZZW Spółki, która stanowiła, Źe miesięczne wynagrodzenie przysługuje Przewodniczącemu RN wynosi – 2.000 zł, a pozostałym członkom Rady – 1.100 zł;
- uchwale nr 21/2018 z dnia 13 listopada 2018 r.⁶⁶ NZW Spółki (obowiązującej od 1 listopada 2018 r.), zgodnie z którą Przewodniczącemu Rady przysługuwało wynagrodzenie miesięczne w wysokości – 0,45 – krotności wskaźnika przeciętnego

⁶³ Z wyjątkiem okresu od 1 do 30 września 2020 r., gdy było to czterech członków.

⁶⁴ Kadencje rady rozpoczynały się: 24 czerwca 2015 r., 7 czerwca 2018 r. i 19 maja 2021 r.

⁶⁵ Obowiązująca od 29 czerwca 2017 r. do 30 października 2018 r.

⁶⁶ Obowiązująca od 1 listopada 2018 r. do 22 września 2022 r.

miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku za czwarty kwartał roku poprzedniego, a pozostałym członkom Rady – 0,25 krotności tego wskaźnika;

- uchwale nr 15/2022 z dnia 23 września 2022 r.⁶⁷ NZW Spółki (obowiązującej od dnia podjęcia), która utrzymywała wskaźniki wysokości wynagrodzenia określone w uchwale nr 21/2018 r., z zastrzeżeniem, że zasady przyznawania wynagrodzenia powinny uwzględniać przepisy powszechnie obowiązujące;

- uchwale nr 11/2023 z dnia 31 sierpnia 2023 r. NZW Spółki, która weszła w życie z dniem 1 września 2023 r., określająca, że członkom RN przysługuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości równej iloczynowi podstawy wymiaru oraz mnożnika: dla Przewodniczącego Rady – 1, a dla pozostałych członków – 0,25. 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, z uwzględnieniem przepisów powszechnie obowiązujących;

- uchwale nr 12/2023 z dnia 29 września 2023 r. NZW Spółki (weszła w życie z dniem podjęcia), która określała wymiar mnożnika koniecznego do wyliczenia wynagrodzenia w wysokości: do 1 – dla Przewodniczącego RN i 0,5 – dla pozostałych członków RN. Przewodniczącemu, zgodnie z zapisami § 2 ust. 2 ww. uchwały przysługuje podwyższenie wynagrodzenia o 10% w stosunku do wysokości określonej w § 1 ust. 1 uchwały. Na podstawie uchwał: nr 13/2023 i nr 14/2023 z dnia 29 września 2023 r. NZW Spółki, na okres od dnia podjęcia uchwał do 31 grudnia 2024 r., ustalone zostało wynagrodzenie: dla członków Rady w wysokości 1.741,46 zł miesięcznie, a dla Przewodniczącego – 4.844,16 zł.

W ww. uchwałach nie zawarto postanowień o corocznej waloryzacji wynagrodzeń członków Rady.

Wysokość mnożnika określonego w ww. uchwałach nie przekraczała wartości określonej w art. 10 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 4 ust. 2 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, z uwzględnieniem od 29 września 2023 r. możliwości podwyższenia wynagrodzenia Przewodniczącego RN, zgodnie z art. 10 ust. 2 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.

Zgodnie z § 12 Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki⁶⁸, członkom Rady przysługuje wynagrodzenie według zasad ustalonych przez Zgromadzenie Wspólników. We wszystkich ww. uchwałach Zgromadzenia Wspólników, które określały zasady kształtowania wynagrodzeń członków Rady wskazano, że:

- członkowi RN przysługuje wynagrodzenie bez względu na częstotliwość formalnie zwołanych posiedzeń;
- wynagrodzenie jest obliczane proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego.

(akta kontroli: str. 543-554)

W okresie objętym kontrolą wysokość miesięcznego wynagrodzenia członków RN naliczano i wypłacano w wysokości określonej przez ZW.

W latach 2018-2023 członkom Rady wypłacono łącznie 589.911,09 zł. Miesięczne wynagrodzenie w ww. okresie wynosiło dla:

- Przewodniczącego Rady: w 2018 r. – do 30 października 2.000 zł, a od 1 listopada 1.981,70 zł, w 2019 r. – 2.282,06 zł, w 2020 r. – 2.415,47 zł, w 2021 r. – 2.544,94 zł, w 2022 r. – 2.799,36 zł, a w 2023 r. – 3.134,63 zł;

⁶⁷ Obowiązująca od 23 września 2022 r. do 31 sierpnia 2023 r.

⁶⁸ Stanowiącej załącznik do uchwały nr 8 NZW Spółki z dnia 6 grudnia 2005 r.

– członka Rady: w 2018 r. – do 30 października 1.100 zł, a od 1 listopada 1.184,88 zł, w 2019 r. – 1.267,81 zł, w 2020 r. – 1.341,93 zł, w 2021 r. – 1.413,86 zł, w 2022 r. – 1.555,20 zł, a w 2023 r. – 1.741,46 zł.

Listy wynagrodzeń były zatwierdzane do wypłaty przez Główną Księgową, a w czasie jej nieobecności, przez Kierownik działu finansowo-księgowego oraz jednego z członków Zarządu⁶⁹

W okresie od 1 listopada 2018 r. do 28 września 2023 r. wynagrodzenia członków RN zostały naliczone i wypłacone niezgodnie z podstawą wymiaru określoną w przepisach ustaw o budżetach na lata 2018-2023, co opisano w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

(akta kontroli: str. 555-581)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następującą nieprawidłowość.

Wynagrodzenie członków RN za okres od 1 listopada 2018 r. do 28 września 2023 r. zostało naliczone i wypłacone niezgodnie z § 1 uchwał wskazanych w sekcji „Opis stanu faktycznego” w obszarze 2, w związku z przepisami ustaw o budżetach na lata 2018-2023 zamrażającymi wysokość podstawy wymiaru na poziomie miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r. Członkom RN wypłacono w ww. okresie kwotę 559.149,79 zł, tj. o 114.933,02 zł⁷⁰ wyższą od kwoty wyliczonej przez Spółkę z uwzględnieniem zapisów ww. uchwał oraz przepisów ustaw o budżetach.

(akta kontroli: 555-581)

Prezes Spółki wyjaśnił, że podstawą naliczania wysokości wynagrodzeń członkom Rady Nadzorczej były stosowne uchwały Zgromadzenia Wspólników, zgodnie z którymi 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 Głównego Urzędu Statystycznego. W związku z treścią powyższych uchwał Spółka, w zakresie ustalania wysokości wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej, zobowiązana była stosować się do dyspozycji w nich zawartych. Niewiele zmienia w przedmiotowej materii odwołanie w poszczególnych uchwałach do powszechnie obowiązujących przepisów bez przywołania tychże przepisów czy też ich skonkretyzowania.

(akta kontroli: 889-902)

NIK zwraca uwagę, że ustawy o budżetach stanowią źródło prawa powszechnie obowiązujące i zawierają normy bezwzględnie obowiązujące, kształtujące wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej bez względu na wolę wyrażoną w uchwałach w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń. W zakresie braku działań co do zmiany zasad naliczania wynagrodzeń członków rady, w związku z wprowadzeniem do uchwał odpowiednich zapisów o ograniczeniach zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami zaznaczyć należy, że od członków Zarządu wymagana jest szczególna staranność, zgodnie z art. 293 KSH.

OCENA CZĄSTKOWA

NIK negatywnie ocenia ustalanie i wypłacanie wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej, ze względu na stwierdzone istotne nieprawidłowości. W okresie od 1 listopada 2018 r. do 28 września 2023 r. wynagrodzenia członków Rady zostały naliczone i wypłacone w wysokości nieuwzględniającej postanowień ustaw

⁶⁹ W miesiącach: lipcu, sierpniu i wrześniu 2019 r. listy zostały podpisane przez obydwu członków Zarządu.

⁷⁰ W 2018 r. (od 1 listopada) łącznie o 973,64 zł, w 2019 r. łącznie o 11.613,84 zł, w 2020 r. łącznie o 16.531,53 zł, w 2021 r. łącznie o 21.712,31 zł, w 2022 r. łącznie o 31.616,22 zł i w 2023 r. (do 28 września) łącznie o 32.485,48 zł.

okołobudżetowych w zakresie wysokości podstawy wymiaru, co doprowadziło do zawyżenia wypłaconych wynagrodzeń o łączną kwotę 114.933,02 zł.

IV. Uwagi i wnioski

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

Uwaga

NIK zwraca uwagę, że art. 293 § 1 KSH stanowi, że członek zarządu, rady nadzorczej odpowiada wobec spółki za szkodę wyrządzoną działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem, lub postanowieniami umowy spółki, chyba, że nie ponosi winy. Zaniechaniem sprzecznym z ustawą było niestosowanie przepisów ustaw okołobudżetowych zamrażających podstawę wymiaru na poziomie obowiązującym w 2017 r. przez członków organów Spółki zobowiązanych do ustalenia wysokości wynagrodzeń i ich wypłaty. Z przepisów art. 293 KSH wynika również, że członkowie zarządu i rady nadzorczej powinni także przy wykonywaniu swoich obowiązków dołożyć staranności wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności. Ponadto, zgodnie z art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym⁷¹, obowiązkiem osób uczestniczących w zarządzaniu mieniem komunalnym jest zachowanie szczególnej staranności przy wykonywaniu zarządu, zgodnie z przeznaczeniem tego mienia i jego ochrona. Należy również dodać, że art. 414 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny⁷², dopuszcza zbieg roszczeń bezpodstawnego wzbogacenia z roszczeniami o naprawienie szkody. W związku z tym, w razie konieczności dochodzenia przed sądem roszczeń wynikających z wypłacania lub pobierania zawyżonych wynagrodzeń, Spółka jako powód co do zasady nie powinna dokonywać wyboru jednego z dwóch ww. reżimów odpowiedzialności pozwanego lub wskazywać wyłącznie jednej podstawy prawnej jego odpowiedzialności. Ograniczając bowiem podstawę faktyczną powództwa wyłączałaby możliwość rozważania przez sąd innej podstawy rozstrzygnięcia⁷³.

Wnioski

1. Podjęcie działań zmierzających do odzyskania przez Spółkę kwot wynagrodzeń wypłaconych członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w zawyżonej wysokości.
2. Poinformowanie NIK o efektach działań podjętych w celu realizacji wniosku pokontrolnego nr 1.
3. Ustalenie w umowie o świadczenie usług zarządzania podpisanej z Prezesem Zarządu wysokości należnego wynagrodzenia w części zmiennej w sposób, który pozwoli Zgromadzeniu Wspólników na realizację jego prawa w zakresie ustalenia wysokości tej części wynagrodzenia i będzie zgodny z art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.
4. Stosowanie zasad wykorzystania dni przerwy w świadczeniu usług zarządzania z zachowaniem prawa do wynagrodzenia niewykorzystanych w roku poprzednim, zgodnie z zasadami określonymi w umowie o świadczenie usług zarządzania.
5. Zapewnienie zgodności zapisów umów o świadczenie usług zarządzanie z uchwałą NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu w kwestii polisy D&O oraz prawa do odprawy.

⁷¹ Dz.U. z 2023 r., poz. 40 ze zm.

⁷² Dz.U. z 2023 r., poz. 1610 ze zm.

⁷³ Zob. art. 321 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, ze zm.), wyrok SN z 21 października 2009 r. I PK 97/09, Legalis nr 1875565; wyrok SN z 7 listopada 2007 r., II CSK 344/07, Legalis nr 89488.

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 NIK w Poznaniu. 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 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.

Poznań, 7 czerwca 2024 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Poznaniu

Kontroler

Dyrektor

Monika Lasota
Główny specjalista kontroli państwowej
/podpisano elektronicznie/

z up. Artur Pigłás
p.o. wicedyrektor
/podpisano elektronicznie/