



**NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI**

Delegatura w Lublinie

LLU.411.004.05.2022

**Pan  
Radosław Tkaczyk  
Prezes Zarządu  
Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej  
i Mieszkaniowej Łęczna Sp. z o.o.**

ul. Krasnystawska 54  
21-010 Łęczna

# WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Kontrola I/22/003 – Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządu i rad nadzorczych spółek komunalnych w województwie lubelskim

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Lublinie

ul. Okopowa 7, 20-022 Lublin

T +48 81 461 31 20, F +48 81 461 31 11

llu@nik.gov.pl

Adres korespondencyjny: Skr. poczt. P-112, 20-001 Lublin 1

## I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej Łęczna Sp. z o.o., ul. Krasnystawska 54, 21-010 Łęczna (dalej: PGKiM lub Spółka).
Kierownik jednostki kontrolowanej	Radosław Tkaczyk – Prezes Zarządu Spółki, od 12 lutego 2019 r. (dalej Prezes). Poprzednio, tj. od 4 stycznia do 11 lutego 2019 r. Prezesem był Piotr Hałas, a w okresie od 4 października 2013 r. do 3 stycznia 2019 r. Marek Martyn.
Zakres przedmiotowy kontroli	1. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządu. 2. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków rady nadzorczej.
Okres objęty kontrolą	Lata 2018-2022 (do 9 grudnia), z wykorzystaniem dowodów sporządzonych przed lub po tym okresie, jeżeli miały wpływ na zagadnienia objęte kontrolą NIK.
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli <sup>1</sup> .
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Lublinie
Kontroler	Dariusz Barej, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do przeprowadzenia kontroli nr LLU/133/2022 z 12 października 2022 r. (akta kontroli str. 1-3, 36-45, 431)

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

### OCENA OGÓLNA

Najwyższa Izba Kontroli negatywnie ocenia ustalanie przez organy Spółki zasad wynagradzania członków zarządu i rady nadzorczej PGKiM. W okresie objętym kontrolą zarówno Zgromadzenie Wspólników (dalej: ZW), jak i Rada Nadzorcza (dalej: RN), nie określiły kwotowo wynagrodzenia stałego członków zarządu, do czego zobowiązywał art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami<sup>3</sup> oraz art. 203<sup>1</sup> Ksh<sup>4</sup>. RN nie podjęła uchwały w sprawie określenia treści umowy o świadczenie usług zarządzania (dalej: umowy o zarządzanie), do czego była zobowiązana przez ZW w uchwałach w sprawie wynagrodzeń<sup>5</sup>. Spółka wypłaciła Prezesowi (pełniącemu tę funkcję do 3 stycznia 2019 r.) wynagrodzenie stałe za okres od 1 stycznia 2018 r. do 3 stycznia 2019 r. w wysokości zawyżonej o kwotę 12 549,86 zł brutto w stosunku do kwoty wynikającej z umowy o zarządzanie, a następnie odprawę w kwocie zawyżonej o 3086,31 zł. Niezgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach i § 1 ust. 1 uchwały ZW nr 1/2017 z 5 czerwca 2017 r. w sprawie wynagrodzeń Spółka, reprezentowana przez dwóch członków RN, zawarła 3 stycznia 2019 r. z Prezesem (pełniącym tę funkcję od 4 stycznia do 11 lutego 2019 r.) umowę o pracę, zamiast umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania.

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

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

<sup>3</sup> Dz. U. z 2020 r. poz. 1907, ze zm. (dalej: ustawa o wynagrodzeniach w spółkach).

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1467, ze zm.).

<sup>5</sup> Uchwała ZW nr 1/2017 z 5 czerwca 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, uchwała NZW nr 1/2019 z 24 stycznia 2019 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, uchwała NZW nr 2/2022 z 24 stycznia 2022 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego (dalej: uchwały ZW w sprawie wynagrodzeń)".

Wynagrodzenie Członków RN w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 października 2022 r. zostało naliczone i wypłacone niezgodnie z: § 2 uchwały ZW nr 2/2017 w sprawie wynagrodzeń, § 1 uchwały ZW nr 1/2022 w sprawie wynagrodzeń oraz art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach w związku z przepisami ustaw o budżetach<sup>6</sup>, tj. w wysokości zawyżonej łącznie o 73 651,66 zł. Łączna kwota wypłacona w zawyżonej wysokości Prezesowi (pełniącemu tę funkcję do 3 stycznia 2019 r.) oraz członkom RN Spółki wyniosła 89 287,83 zł brutto.

ZW w uchwale nr 1/2019 w sprawie wynagrodzeń bezpodstawnie, z naruszeniem art. 4 ust. 2 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach przyjęło, że wynagrodzenie stałe Prezesa powinno mieścić się w przedziale od dwukrotności do czterokrotności podstawy wymiaru, w wyniku czego wynagrodzenie stałe Prezesa (pełniącego tę funkcję od 12 lutego 2019 r.) zostało zaniżone w okresie obowiązywania umowy o zarządzanie łącznie o 62 406,18 zł.

NIK pozytywnie ocenia podjęcie przez ZW, w dniu 8 grudnia 2022 r. (tj. w trakcie prowadzenia czynności kontrolnych), uchwał nr: 9/2022 i 10/2022 w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego kwoty wynagrodzenia RN, w wyniku czego od grudnia 2022 r. wynagrodzenia członków RN zostały określone zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach z uwzględnieniem art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022.

### **III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny częściowej<sup>7</sup> kontrolowanej działalności**

OBSZAR

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

Opis stanu faktycznego

1.1. W okresie objętym kontrolą ZW podjęło następujące uchwały w sprawie wynagrodzeń Prezesa Spółki nr: 1/2017 z 5 czerwca 2017 r., 1/2019 z 24 stycznia 2019 r., 2/2022 z 24 stycznia 2022 r. i 8/2022 z 1 grudnia 2022 r. W uchwale nr 1/2017 z 5 czerwca 2017 r. obowiązującej od 5 czerwca 2017 r. do 23 stycznia 2019 r. ZW wskazało, że wynagrodzenie stałe Prezesa wynosi od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru. W uchwale nr 1/2019 z 24 stycznia 2019 r., obowiązującej od 24 stycznia 2019 r. do 23 stycznia 2022 r., ZW wskazało, że wynagrodzenie stałe Prezesa wynosi od dwukrotności do czterokrotności podstawy wymiaru, natomiast w uchwale nr 2/2022 z 24 stycznia 2022 r., obowiązującej w 2022 r., że wynagrodzenie stałe Prezesa wynosi od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru.

W powyższych uchwałach ZW nie określiło kwotowo wynagrodzenia stałego Prezesa, do czego zobowiązywał art. 4 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

Stosownie do art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach 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

<sup>6</sup> Tj. art. 28 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2018 (Dz. U. poz. 2371, ze zm.), art. 22 ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019 (Dz. U. 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. 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. poz. 2445.).

<sup>7</sup> Oceny częściowe to oceny działalności w poszczególnych obszarach badań kontrolnych. Ocena częściowa może być sformułowana jako ocena pozytywna, ocena negatywna albo ocena w formie opisowej.

Statystycznego (dalej: Prezes GUS). W latach 2018-2022 podstawa wymiaru wynosiła 4403,78 zł i stanowiła równowartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r. określonego obwieszczeniem Prezesa GUS z 18 stycznia 2017 r.<sup>8</sup> W okresie objętym kontrolą PGKiM<sup>9</sup> spełniało warunki określone w art. 4 ust. 2 pkt 3 lit. a, c ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, a skala działalności kwalifikowała Spółkę do ustalenia członkom organu zarządzającego części stałej wynagrodzenia w przedziale od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru.

(akta kontroli str. 76-78, 120-122, 150-152, 440, 442)

Spółka zawarła z osobami pełniącymi w okresie objętym kontrolę funkcję Prezesa następujące umowy: umowę o zarządzanie z 28 czerwca 2017 r. obowiązującą do 3 stycznia 2019 r., umowę o pracę na czas określony z 3 stycznia 2019 r. obowiązującą od 4 stycznia do 11 lutego 2019 r., umowę o zarządzanie z 11 lutego 2019 r. obowiązującą od 12 lutego 2019 r. do 14 maja 2021 r., umowę o zarządzanie z 14 maja 2021 r. obowiązującą od 14 maja 2021 r. (zmienioną dwukrotnie aneksami nr 1 z 17 września 2021 r. i nr 2 z 26 sierpnia 2022 r.). Zmian dokonano na podstawie uchwał RN w sprawie zmiany wynagrodzenia stałego ustalonego w umowie o świadczenie usług w zakresie zarządzania z 14 maja 2021 r., nr 26/XI/2021 z 17 września 2021 r. i nr 45/XI/2022 z 26 sierpnia 2022 r. Wymienione uchwały podwyższyły miesięczne wynagrodzenie stałe z 13 900 zł do odpowiednio: 16 970 zł, a następnie do 19 780 zł.

Według § 1 ust. 2 uchwał ZW w sprawie wynagrodzeń nr 1/2017 z 5 czerwca 2017 r., nr 1/2019 z 24 stycznia 2019 r. i nr 2/2022 z 24 stycznia 2022 r. – treść umowy o zarządzanie opracowuje RN. Z § 8 pkt 3 Regulaminu RN wynika, że RN podejmuje postanowienia w formie uchwał.

RN nie określiła w uchwale treści umów o zarządzanie obowiązujących w okresie objętym kontrolą, co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

(akta kontroli str. 46-75, 156-174)

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r. kwota wynagrodzenia stałego Prezesa określona w § 8 ust. 2 umowy o zarządzanie z 28 czerwca 2017 r. została zwiększona przez prokurentów Spółki bez dokonania zmiany umowy w formie pisemnej do 14 529 zł, a od 1 do 3 stycznia 2019 r. do 15 546 zł przez Prezesa sprawującego tę funkcję w okresie od 4 stycznia do 11 lutego 2019 r. również bez dokonania zmiany umowy w formie pisemnej. Nie uwzględniono również zamrożenia w tym okresie podstawy wymiaru wynagrodzenia, co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

Zmian umowy o zarządzanie w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r. dokonano na podstawie pisma<sup>10</sup> podpisanego przez prokurentów Spółki, a od 1 do 3 stycznia 2019 r. na podstawie pisma<sup>11</sup> Prezesa (sprawującego tę funkcję w okresie od 4 stycznia do 11 lutego 2019 r.). Jako podstawę prawną podano obwieszczenia Prezesa GUS w sprawie przeciętnego, miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, tj. odpowiednio w czwartym kwartale 2017 r. i 2018 r.

(akta kontroli str. 46-53, 76-78, 153-155, 185-190, 201-240)

<sup>8</sup> Dz. Urz. GUS z 2017 r. poz. 3. Ze względu na treść przepisów ustaw o budżetach, według których podstawę wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r.

<sup>9</sup> Spółka została wpisana do rejestru przedsiębiorców pod nr KRS 0000077946. Jedynym, 100% udziałowcem Spółki była Gmina Łączna, Spółka w latach 2018-2022 była reprezentowana jednoosobowo przez Prezesa.

<sup>10</sup> Pismo z 18 stycznia 2018 r. zmieniające wynagrodzenie stałe Prezesa od 1 stycznia 2018 r. do kwoty 14 529,44 zł, podpisane przez prokurentów Spółki: Głównego Księgowego i Dyrektora ds. Eksploatacji.

<sup>11</sup> Pismo z 31 stycznia 2019 r. zmieniające wynagrodzenie stałe Prezesa od 1 stycznia 2019 r. do kwoty 15 546 zł, podpisane przez ówczesnego Prezesa (obecnie Głównego Księgowego).

Spółka reprezentowana przez Przewodniczącego i zastępcę Przewodniczącego RN zawarła w dniu 3 stycznia 2019 r. umowę o pracę o pełnienie funkcji Prezesa. Z art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach wynika, że z członkiem organu zarządzającego spółki komunalnej może być zawarta wyłącznie umowa o zarządzanie, co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

(akta kontroli str. 54, 78, 191-192, 249-253, 291-293)

Od 12 lutego 2019 r. do zakończenia czynności kontrolnych (9 grudnia 2022 r.) wysokość stałego wynagrodzenia obecnego Prezesa określona została w umowach o zarządzanie z: 11 lutego 2019 r. w wysokości 10 900 zł, 14 maja 2021 r. – 13 900 zł, 17 września 2021 r. (aneks nr 1 do umowy z 14 maja 2021 r.) – 16 970 zł, 26 sierpnia 2022 r. (aneks nr 2 do umowy z 14 maja 2021 r.) – 19 780 zł. Były to kwoty nieprzekraczające pięciokrotności zamrożonej podstawy wymiaru i zostały wypłacone Prezesowi w kwotach wynikających z uchwał ZW w sprawie wynagrodzeń nr: 1/2017 z 5 czerwca 2017 r., 1/2019 z 24 stycznia 2019 r. i 2/2022 z 24 stycznia 2022 r. oraz z zawartych na ich podstawie umów o zarządzanie.

W okresie od 12 lutego 2019 r. do 14 maja 2021 r. wynagrodzenie stałe Prezesa było niższe od trzykrotności podstawy wymiaru (tj. kwoty 13 211,34 zł), co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

W latach 2018-2021 Spółka na wynagrodzenia stałe wydatkowała 588 122,64 zł, a od 1 stycznia do 31 października 2022 r. – 178 130 zł.

(akta kontroli str. 55-73, 120-122, 150-152, 193-200, 257)

**1.2. Cele zarządcze, których zrealizowanie warunkowało wypłatę Prezesowi wynagrodzenia uzupełniającego, ustalone zostały uchwałami ZW w sprawie określenia dla Prezesa Celów Zarządczych<sup>12</sup>. Cele te określono na rok obrotowy: 2017 (II połowa), 2018, 2019, 2020 i 2021. Każdorazowo, jednym z celów było osiągnięcie progu rentowności<sup>13</sup> i utrzymanie realnego poziomu przeciętnego wynagrodzenia w Spółce na podstawie wskaźnika inflacji podanego przez Prezesa GUS na dany rok obrotowy<sup>14</sup> (wskaźniki łącznie z wagą od 40% do 50%). Z wyjątkiem roku 2018 Spółka zrealizowała zaplanowane cele zarządcze. ZW zatwierdziło sprawozdania Zarządu z działalności Spółki w analizowanych latach<sup>15</sup>, oraz roczne sprawozdania finansowe<sup>16</sup>, a także udzieliło Prezesom absolutorium<sup>17</sup>, za wyjątkiem 2018 r., kiedy to ZW nie udzieliło absolutorium Prezesowi.**

(akta kontroli str. 79-80, 81-82, 123-125, 132-134, 140-142, 168-174, 264, 273, 279, 285, 265, 274, 280, 281, 287 286)

Wynagrodzenie uzupełniające zostało zatwierdzone do wypłaty przez ZW uchwałami nr: 13/2018 z 29 czerwca 2018 r. (za II półrocze 2017 r.), 10/2020 z 4 maja 2020 r. (za 2019 r.), 8/2021 z 14 maja 2021 r. (za 2020 r.), 8/2022 z 22 kwietnia 2022 r. (za 2021 r.). Wypłat dokonano w dniach: 29 czerwca 2018 r. (za 2017 r.), 8 maja 2020 r. (za 2019 r.), 14 maja 2021 r. (za 2020 r.), 22 kwietnia 2022 r. (za 2021 r.). Za rok obrotowy 2018 wynagrodzenie uzupełniające nie zostało wypłacone. Prezes nie przedłożył sprawozdania z wykonania celów

<sup>12</sup> Kolejno nr: 3/2017 z 5 czerwca 2017 r., 1/2018 z 6 marca 2018 r., 2/2019 z 6 lutego 2019 r., 1/2020 z 5 marca 2020 r. i 1/2021 z 29 stycznia 2021 r.

<sup>13</sup> W poszczególnych latach próg rentowności wynosił odpowiednio: 2,4% za 2017 r., -3,2% za 2018 r., 2,1% za 2019 r., 0,68% za 2020 r. i 4,23% za 2021 r.

<sup>14</sup> Spółka osiągnęła w poszczególnych latach następujący wzrost poziomu wynagrodzenia: 2,4% (wskaźnik inflacji 2,0) za 2017 r., 5,3% (wskaźnik inflacji 1,6%) za 2018 r., 7,4% (wskaźnik inflacji 2,3%) za 2019 r., 11% (wskaźnik inflacji 3,4%) za 2020 r., 7,6% (wskaźnik inflacji 5,1%) za 2021 r.

<sup>15</sup> Kolejno uchwałami nr: 1/2018 z 29 czerwca 2018 r. za 2017 r., 1/2019 z 24 maja 2019 r. za 2018 r., 1/2020 z 4 maja 2020 r. za 2019 r., 1/2021 z 14 maja 2021 r. za 2020 r., 1/2022 z 22 kwietnia 2022 r. za 2021 r.

<sup>16</sup> Kolejno uchwałami nr: 2/2018 z 29 czerwca 2018 r. za 2017 r., 2/2019 z 24.05.2019 r. za 2018 r., 2/2020 z 4 maja 2020 r. za 2019 r., 2/2021 z 14 maja 2021 r. za 2020 r. i 2/2022 z 22 kwietnia 2022 r. za 2021 r.

<sup>17</sup> Kolejno uchwałami nr: 4/2018 z 29 czerwca 2018 r. za 2017 r., 6/2020 z 4 maja 2020 r. za 2019 r., 4/2021 z 14 maja 2021 r. za 2020 r. i 4/2022 z 22 kwietnia 2022 r. za 2021 r.

zarządczych<sup>18</sup>, a ZW nie udzieliło absolutorium z wykonania obowiązków Prezesa. Zmienna część wynagrodzenia została ustalona i wypłacona w przedziale od 20% do 36% części stałej wynagrodzenia za rok obrotowy, na który wyznaczono cele zarządcze. Ustalenia i wypłacenia wynagrodzenia uzupełniającego kolejnym prezesom dokonano na zasadach określonych w art. 4 ust. 5 i ust. 9 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.

(akta kontroli str. 76-78, 81-85, 90, 92-100, 103, 117, 123-170, 131-136, 140-144, 148-149, 175-180, 193-200, 261, 268-287)

1.3. W § 6 ust. 6 uchwały ZW nr 1/2017 z 5 czerwca 2017 r. w sprawie wynagrodzeń ustalono, że w razie rozwiązania umowy przez ZW w związku z zaprzestaniem pełnienia funkcji z jakichkolwiek przyczyn innych niż naruszenie przez członka Zarządu podstawowych obowiązków, przysługuje mu odprawa w wysokości trzykrotności części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy. W § 6 ust. 5 uchwał ZW w sprawie wynagrodzeń nr: 1/2019 z 24 stycznia 2019 r. i 2/2022 z 24 stycznia 2022 r. pominięto zapis, że warunkiem otrzymania odprawy jest m.in. rozwiązanie umowy z członkiem Zarządu przez ZW. Zapis był następujący: „w razie rozwiązania umowy w związku z zaprzestaniem pełnienia funkcji z jakichkolwiek przyczyn innych niż naruszenie przez członka Zarządu podstawowych obowiązków, członkowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy”.

Zapis dotyczący odprawy w § 13 ust. 1 umów o zarządzanie z: 28 czerwca 2017 r., 11 lutego 2019 r. i 14 maja 2021 r. był identyczny tj., że „w razie rozwiązania umowy w związku z zaprzestaniem pełnienia funkcji z jakichkolwiek przyczyn innych niż naruszenie przez Zarządzającego podstawowych obowiązków wynikających z umowy, Zarządzającemu przysługuje odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia stałego pod warunkiem pełnienia przez Zarządzającego funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem umowy”.

Ww. postanowienia uchwał ZW w sprawie wynagrodzeń nr: 1/2019 z 24 stycznia 2019 r. i 2/2022 z 24 stycznia 2022 r., a także odpowiadające im postanowienia umów o zarządzanie z: 28 czerwca 2017 r., 11 lutego 2019 r. i z 14 maja 2021 r. nie były spójne z art. 7 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach. Ponadto umowa o zarządzanie z 28 czerwca 2017 r. nie była spójna z § 6 ust. 6 uchwały ZW nr 1/2017 z 5 czerwca 2017 r., co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

Uchwałą nr 27/X/2019 z 3 stycznia 2019 r. RN odwołała ówczesnego Prezesa z pełnionego stanowiska z dniem podjęcia uchwały oraz rozwiązała umowę zawartą 28 czerwca 2017 r. Odwołanemu Prezesowi przyznano odprawę w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia stałego (3 x 14 529 zł). Według protokołu z obrad ZW z 24 maja 2019 r. przyczyną nieudzielenia przez RN absolutorium i odwołania Prezesa, była negatywna ocena wyniku finansowego (strata) i sytuacja kadrowa w Spółce. W dniu 7 stycznia 2019 r. została wypłacona Prezesowi (pełniącemu tę funkcję do 3 stycznia 2019 r.) odprawa w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia stałego w kwocie 43 587 zł, zgodnie z zasadami określonymi w art. 7 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, jednak bez dokonania uprzedniej zmiany wynagrodzenia stałego w umowie o zarządzanie i z pominięciem przepisów ustaw o budżetowych (tj. kwota wypłaconej odprawy została zawyżona o 3086,31 zł), co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

<sup>18</sup> Uchwała RN nr 40/X/2019 z 24 maja 2019 r. w sprawie oceny wykonania celów zarządczych w oparciu o ustalone wskaźniki KPI za rok obrotowy 2018 dla byłego Prezesa.

(akta kontroli str. 41-42, 46-53, 76-78, 113-116, 120-122, 150-154, 177, 187)

1.4. Obowiązujące umowy o zarządzanie w okresie objętym kontrolą uprawniały Prezesa do korzystania z urządzeń technicznych oraz innych zasobów stanowiących mienie Spółki, w szczególności: 1) pomieszczeń biurowych z wyposażeniem, 2) telefonu komórkowego, 3) komputera przenośnego wraz z niezbędnym dodatkowym wyposażeniem i materiałami eksploatacyjnymi.

W § 4 umów o zarządzanie Spółka ustaliła miesięczny limit przejazdu samochodem na terenie działalności Spółki do 300 km i abonament telefoniczny w wysokości 200 zł. Koszt przejazdu samochodem prywatnym do celów służbowych ustalono na podstawie stawek określonych w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy<sup>19</sup>. Koszty miesięcznych limitów kilometrów nie były przekraczane. Koszty przejazdu samochodem w 2018 r. wyniosły 3008,88 zł, w 2019 r. 2678,34 zł, w 2020 r. 3008,88 zł, w 2021 r. również 3008,88 zł i do 30 października 2022 r. 2507,40 zł. Koszty abonamentu telefonicznego wyniosły 2388 zł w 2018 r., po 348 zł w 2019 r., 2020 r. i w 2021 r. oraz 290 zł w 2022 r. (do 10 listopada).

W dniu odwołania tj. 3 stycznia 2019 r., Prezes (pełniący tę funkcję do 3 stycznia 2019 r.) protokołem zdawczo-odbiorczym przekazał urządzenia techniczne oraz inne zasoby stanowiące mienie Spółki z wyjątkiem laptopa, iPada i telefonu komórkowego Apple iPhone 7 32 GB<sup>20</sup>. Stroną przyjmującą mienie Spółki był powołany 3 stycznia 2019 r. Prezes (pełniący tę funkcję od 4 stycznia do 11 lutego 2019 r.) Laptop został zakupiony przez Prezesa (pełniącego tę funkcję do 3 stycznia 2019 r.) za 4500 zł, iPad za 2000 zł, a telefon komórkowy Apple iPhone 7 za kwotę 1,23 zł brutto, na podstawie faktury z 4 stycznia 2019 r. wystawionej przez Spółkę. Wartość rynkowa używanego iPhone 7 na dzień 8 listopada 2022 r. oszacowana na podstawie ofert na portalach internetowych (allegro.pl, olx.pl) oscyluje w przedziale 339 zł-1200 zł. Telefon iPhone 7 został kupiony przez Spółkę od T-Mobile Polska S.A. za 1,23 zł na podstawie faktury nr 1000878066 z 6 lipca 2018 r. Cena jednostkowa netto tego telefonu wynosiła 2998 zł, rabat jednostkowy netto 2997 zł.

(akta kontroli str. 41-44, 175-180, 294-317, 444-448)

1.5. Uchwały w sprawie wynagrodzeń nie określały wysokości i warunków przyznawania członkom organu zarządzającego odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji. Według § 11 ust. 2 umów o zarządzanie z: 28 czerwca 2017 r., 11 lutego 2019 r. i 14 maja 2021 r., z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w okresie trwania tych umów nie przysługiwało żadne dodatkowe wynagrodzenie lub odszkodowanie.

(akta kontroli str. 46-73, 76-78, 120-122, 150-152)

Stwierdzone  
nieprawidłowości

W działalności Spółki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. W okresie od 1 stycznia 2018 r. do 3 stycznia 2019 r. kwota wynagrodzenia stałego ówczesnego Prezesa określona w § 8 umowy o zarządzanie z 28 czerwca 2017 r. została zwiększona i wypłacona bez zgody RN i zawarcia na piśmie stosownego aneksu oraz z pominięciem przepisów ustaw okołobudżetowych obowiązujących w latach 2018-2019. Kwota wypłaconego wynagrodzenia Prezesowi (pełniącemu tę funkcję do 3 stycznia 2019 r.) wynosiła 175 902,64 zł brutto i została

<sup>19</sup> Dz. U. Nr 27 poz. 271, ze zm.

<sup>20</sup> Dalej: „telefon iPhone 7”.

zawyżona o 12 549,86 zł brutto<sup>21</sup> w stosunku do kwoty wynikającej z umowy o zarządzanie (163 352,78 zł). Powyższa nieprawidłowość skutkowałą również wypłaceniem w dniu 7 stycznia 2019 r. odprawy Prezesowi (pełniącemu tę funkcję do 3 stycznia 2019 r.) w wysokości zawyżonej o 3086,31 zł. Wg § 14 ust. 9 ww. umowy o zarządzanie „wszelkie zmiany umowy wymagają formy pisemnej aneksu pod rygorem nieważności, chyba że z postanowień umowy wynika, że określona jej czynność stanowi jej zmianę, ale nie wymaga formy aneksu”. Wg § 2 ust. 3 uchwały ZW w sprawie wynagrodzeń nr 1/2017 z 5 czerwca 2017 r. do zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzania z członkami zarządu została upoważniona RN. RN nie podjęła uchwały w sprawie zmiany wysokości wynagrodzenia stałego Prezesa. Z § 8 ust. 3 Regulaminu RN wynika, że RN powinna podjąć decyzję w sprawie zmiany wysokości wynagrodzenia stałego Prezesa w formie uchwały.

(akta kontroli str. 46-53,76-78, 175-177, 187-189)

Pełniący od 12 lutego 2019 r. funkcję Prezesa wyjaśnił m.in., że wypłaty wynagrodzenia stałego Prezesowi, który pełnił tę funkcję do 3 stycznia 2019 r. nie doprowadziły do naruszenia przepisu art. 4 ust. 2 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach. Nie doszło również do zmiany umowy o zarządzanie z 28 czerwca 2017 r. Postanowienie § 8 ust. 2 ww. umowy obejmowało zasady kształtowania wynagrodzenia, odwołane do przepisu art. 4 ust. 1 i 2 pkt. 3 w zw. z art. 1 ust. 3 pkt. 13 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach. Zgodnie z § 8 ust. 2 umowy o zarządzanie, wynagrodzenie Prezesa odwoływało się do określonego wskaźnika 3,0656 oraz podstawy wymiaru, rozumianej zgodnie z definicją legalną, zawartą w art. ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach (...). Stosując definicję legalną – ustawową – pojęcia „podstawa wymiaru” Spółka uwzględniała utrwalony w doktrynie prawa polskiego pogląd, zgodnie z którym w przypadku aktu normatywnego zawierającego własną definicję legalną należy przyjmować znaczenie danego zwrotu zgodnie z tą definicją, jak również, że nie jest możliwe nadawanie mu znaczenia innego, niż wynika to z definicji legalnej (tak m.in. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Bydgoszczy w wyroku z dnia 1 kwietnia 2015 r., sygn. akt I SA/Bd 1313/14). Ze względu na wysokość podstawy wymiaru obowiązującą w dacie zawierania umowy, postanowienie § 8 ust. 2 odwoływało się do sformułowania „aktualnie 13 500 zł”, natomiast wysokość wynagrodzenia stałego byłego Prezesa była kształtowana poprzez odwołanie do wskaźnika o wartości 3,0656 oraz podstawy wymiaru. O ile zatem podstawa wymiaru ulegała zmianie (...), to dochodziło do ustalania wynagrodzenia, podlegającego wypłacie, zgodnie z art. 4 ust. 2 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach (...). Ponieważ ani Gmina Łęczna, ani tym bardziej Spółka nie są z mocy prawa objęte ustawą budżetową, to Spółka poddaje w wątpliwość, by przepis art. 11 ustawy o finansach publicznych mógł być uznawany za przepis o charakterze *lex specialis*, określający prawa lub obowiązki Gminy Łęczna czy Spółki. Uwzględniając wynikającą wprost z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (art. 167 oraz art. 219-224) oraz art. 109-145 i art. 211-246 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych<sup>22</sup>, zasadę rozdzielności przyjmowania budżetu państwa oraz budżetów jednostek samorządu terytorialnego nie sposób przyjąć w świetle art. 7 Konstytucji RP, by ustawa o finansach publicznych - ściśle związana z budżetem państwa, mogła ustanawiać zasady ogólne, wiążące także te podmioty (osoby), które nie są adresatami ustawy budżetowej. (...) Umowa o zarządzanie obejmowała mechanizm kształtowania wynagrodzenia, zgodny z prawem i niewymagający sporządzania odrębnych aneksów. Umowa została zawarta przez RN, która dysponowała wiedzą o jej

<sup>21</sup> Kwota wynika z następującego wyliczenia: =ZAOKR((14529-13500,23);2)\*12+ZAOKR((3,0656\*5071,25/30\*3-3,0656\*4403,78/30\*3);2).

<sup>22</sup> Dz. U. z 2022 r. poz. 1634, ze zm.



wykonywaniu, w szczególności w związku z oceną wypełnienia celów zarządczych, właściwych ze względu na ustalenie wynagrodzenia zmiennego.

(akta kontroli str. 201-212, 414-422)

Główny Księgowy Spółki (który od 4 stycznia do 11 lutego 2019 r. pełnił funkcję Prezesa) oraz kierownik Działu Wodociągów i Kanalizacji (Prokurent Spółki) wyjaśnili, że pogląd, iż przepisy (...) ustaw okołobudżetowych nie miały zastosowania do ustalania wynagrodzenia Prezesa w pośredni sposób wynikają z treści opinii prawnej wydanej dla Spółki 9 sierpnia 2022 r. Wprawdzie przedmiotowa opinia wskazuje na brak zastosowania przepisu art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022 do ustalania wynagrodzenia Prezesa za rok 2022, jednak argumentacja w niej przytoczona w identyczny sposób odnosi się do przepisów ustaw okołobudżetowych obowiązujących w poprzednich latach.

(akta kontroli str. 241-248, 414-422)

Prezes (który pełnił tę funkcję do 3 stycznia 2019 r.) wyjaśnił, że zgodnie z § 8 ust. 2 umowy o zarządzanie, zarządzającemu przysługuje wynagrodzenie stałe stanowiące wskaźnik wynoszący 3,0656 podstawy wymiaru, tj. 13 500 zł miesięcznie. Biorąc powyższe pod uwagę przeliczenie wielkości wynagrodzenia na następny okres (zgodnie ze zmianą podstawy wymiaru określoną w obwieszeniu Prezesa GUS), przy użyciu ustalonego wskaźnika 3,0656 z umowy – nie jest zmianą umowy wymagającą formy pisemnego aneksu.

(akta kontroli str. 439)

W ocenie NIK w umowie o zarządzanie z 28 czerwca 2017 r. mnożnikiem określającym wysokość wynagrodzenia była podstawa wymiaru, która na podstawie ustaw okołobudżetowych była zamrożona. Z § 14 ust. 3 umowy o zarządzanie wynika, że w sprawach nieuregulowanych umową mają zastosowanie przepisy powszechnie obowiązujące, a więc również przepisy ustaw okołobudżetowych. Ponadto w umowie o zarządzanie nie przewidziano postanowień, według których zmiana wynagrodzenia stałego odbywa się bez konieczności zmiany umowy.

Z uzasadnień<sup>23</sup> do projektów ustaw okołobudżetowych, wprost wynika, że projekty zakładają zamrożenie na poziomie 2017 r. podstawy wymiaru służącej do ustalania wynagrodzenia dla osób zatrudnionych w podmiotach podlegających przepisom powyższej ustawy, tj. wynagrodzeń członków organów zarządzających i nadzorczych, a także wybranych postanowień umów zawieranych z członkami organów zarządzających w spółkach z udziałem Skarbu Państwa, jednostek samorządu terytorialnego i ich związków, a także państwowych i komunalnych osób prawnych. Uchwały w sprawie wynagrodzeń były podejmowane przez ZW na podstawie przepisów ustawy o wynagrodzeniach w spółkach. W związku z tym użyte sformułowania przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego (...) oznaczały podstawę wymiaru w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 11 tej ustawy. Podstawa wymiaru została zamrożona przepisami ustaw okołobudżetowych.

W Dzienniku Ustaw nie zostało opublikowane orzeczenie TK stwierdzające niezgodność przepisów ustaw okołobudżetowych z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej, orzeczenie o takiej treści nie zostało również opublikowane na stronie internetowej TK<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> VIII.1945 Szczególne rozwiązania służące realizacji ustawy budżetowej na rok 2018, VIII.2915 Szczególne rozwiązania służące realizacji ustawy budżetowej na rok 2019, IX.113 Szczególne rozwiązania służące realizacji ustawy budżetowej na rok 2020, IX.641 Szczególne rozwiązania służące realizacji ustawy budżetowej na rok 2021, IX.1630, Szczególne rozwiązania służące realizacji ustawy budżetowej na rok 2022.

<sup>24</sup> Trybunał Konstytucyjny: Zeszyty OTK (trybunal.gov.pl).

2. Spółka, reprezentowana przez Przewodniczącego i zastępcę Przewodniczącego RN, zawarła w dniu 3 stycznia 2019 r. z Prezesem powołanym uchwałą RN nr 28/X/2019 z 3 stycznia 2019 r. umowę o pracę obowiązującą w okresie od 4 stycznia do 11 lutego 2019 r. Było to niezgodne z art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach i § 1 ust. 1 uchwały ZW nr 1/2017 z 5 czerwca 2017 r. w sprawie wynagrodzeń, z których wynika, że wyłączną dopuszczalną formą umowy pomiędzy spółką a członkiem zarządu są umowy o zarządzanie. Spółka wypłaciła Prezesowi wynagrodzenie za pracę w łącznej kwocie 10 702,27 zł brutto. Ponadto wynagrodzenie określone w punkcie 2d przedmiotowej umowy o pracę z 3 stycznia 2019 r. było niezgodne art. 4 ust. 2 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, a także z § 2 ust. 2 uchwały ZW nr 1/2017 z 5 czerwca 2017 r. w sprawie wynagrodzeń. Wynagrodzenie wynosiło 8500 zł miesięcznie i było niższe niż trzykrotna podstawa wymiaru (13 211,34 zł)<sup>25</sup> i w odniesieniu do całego okresu obowiązywania umowy o pracę zostało zaniżone o 4711,34 zł.

(akta kontroli str. 43, 54, 78, 191-192, 252-253, 291-293)

Przewodniczący RN wyjaśnił, że zawarta umowa miała trwać wyłącznie do momentu powołania nowego Prezesa wybranego w drodze postępowania kwalifikacyjnego. Umowa o pracę miała obowiązywać w krótkim okresie czasu i dlatego RN zdecydowała o ukształtowaniu wynagrodzenia na poziomie niższym niż wskazany przez NIK.

(akta kontroli str. 249-251)

3. Uchwały ZW w sprawie wynagrodzeń nr: 1/2019 z 24 stycznia 2019 r. i 2/2022 z 24 stycznia 2022 r. oraz umowy o zarządzanie z: 28 czerwca 2017 r., 11 lutego 2019 r. i 14 maja 2021 r. w odniesieniu do postanowień dotyczących przesłanek wypłacania odprawy członkom zarządu, nie w pełni zabezpieczały interesy Spółki i nie były spójne z art. 7 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, ponieważ nie zawierały zapisu, że warunkiem otrzymania odprawy jest rozwiązanie albo wypowiedzenie umowy z członkiem Zarządu przez ZW. Ponadto umowa o zarządzanie z 28 czerwca 2017 r. nie była spójna z § 6 ust. 6 uchwały ZW nr 1/2017 z 5 czerwca 2017 r., ponieważ nie zawierała zapisu, że warunkiem otrzymania odprawy jest rozwiązanie umowy z członkiem Zarządu przez ZW.

Według art. 7 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach w przypadku, o którym mowa w art. 5 ust. 2 pkt 2, projekty uchwał w sprawie wynagrodzeń określają, że w razie rozwiązania albo wypowiedzenia umowy o świadczenie usług zarządzania członka organu zarządzającego przez spółkę, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z tej umowy, członkowi organu zarządzającego może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż trzykrotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy.

(akta kontroli str. 46-75, 120-122, 150-152, 154, 177)

Przewodniczący RN wyjaśnił, że w celu uniknięcia wątpliwości, zostanie zawarty aneks do umowy o zarządzanie z 14 maja 2021 r., prostującej treść § 13 umowy o zarządzanie.

(akta kontroli str. 386)

Burmistrz Łęcznej wyjaśnił, że dojdzie do sprostowania uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego.

(akta kontroli str. 254-260)

RN podjęła uchwałę nr 49/11/2022 z 25 listopada 2022 r. w sprawie zmiany umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania z 14 maja 2021 r. Analogicznie ZW

<sup>25</sup> Podstawa wymiaru została obliczona w następujący sposób: 3\*4403,78 zł.

podjęło 1 grudnia 2022 r. uchwałę nr 8/2022 w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego. W podjętej uchwale i w aneksie do umowy o zarządzanie doprecyzowano, że odprawa należy się w przypadku rozwiązania, wypowiedzenia umowy o zarządzanie przez Spółkę.

(akta kontroli str. 255-260)

4. Organy Spółki nie określiły w uchwałach kwoty stałego wynagrodzenia prezesom PGKiM, do czego zobowiązywał art. 4 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach oraz art. 203<sup>1</sup> Ksh. W uchwałach ZW w sprawie wynagrodzeń nr: 1/2017 z 5 czerwca 2017 r. i 2/2022 z 24 stycznia 2022 r., wynagrodzenie stałe Prezesa zostało określone jako trzykrotność do pięciokrotności podstawy wymiaru, a w uchwale nr 1/2019 z 24 stycznia 2019 r. jako dwukrotność do czterokrotności podstawy wymiaru.

ZW zobowiązało w ww. uchwałach (§ 1 ust. 2) RN do opracowania treści umowy z członkami Zarządu na warunkach określonych w ustawie o wynagrodzeniach w spółkach. RN nie określiła w formie uchwał treści umów o zarządzanie, obowiązujących w okresie objętym kontrolą, przed ich zawarciem, co było niezgodne również z § 8 pkt 3 Regulaminu RN. Umowy o zarządzanie były zawierane w imieniu Spółki przez Przewodniczącego i zastępcę Przewodniczącego RN.

(akta kontroli str. 46-75, 156-174)

Przewodniczący RN wyjaśnił, że umowy o zarządzanie były opracowywane przez RN i akceptowane na posiedzeniach RN. Potwierdzeniem powyższego są protokoły z posiedzeń RN. Samo opracowanie umów o zarządzanie miało charakter czynności technicznej, stąd proces opracowania i zatwierdzenia nie był potwierdzany w formie uchwał RN. Treść umów o zarządzanie pochodziła od RN. Umowy o zarządzanie zostały podpisane przez Przewodniczącego i członka RN zgodnie z § 12 Regulaminu RN.

(akta kontroli str. 383-392)

Burmistrz Łęcznej wyjaśnił, że uchwały ZW w sprawach wynagrodzeń nr: 2/2022 z 24 stycznia 2022 r. i 1/2019 z 24 stycznia 2019 r. odpowiadają wymaganiom art. 4 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach. Uchwały te poprzez odwołanie do krotności podstawy wymiaru wyznaczały wartość minimalną i maksymalną kwoty wynagrodzenia członków Zarządu. Powyższe uwzględniało, że zgodnie z § 25 ust. 1 pkt 22 Umowy Spółki ustalanie wysokości wynagrodzenia dla Prezesa oraz członków Zarządu należy do kompetencji RN. Regulacja uprawniająca RN do oznaczania wysokości wynagrodzenia członków Zarządu nie narusza przepisów ustawy, przepisy art. 2 ust. 1-3 ustawy przewidują przeniesienie kompetencji do ustalenia zasad kształtowania wynagrodzenia członków organu zarządzającego, członkom organu nadzorczego.

(akta kontroli str. 440-443)

NIK zwraca uwagę, że uchwały ZW w sprawach wynagrodzeń nie odpowiadają wymaganiom art. 4 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, ponieważ nie spełniają obligatoryjnego wymogu tego przepisu, jakim jest kwotowe określenie podstawowego miesięcznego wynagrodzenia Prezesa.

5. ZW w uchwale nr 1/2019 w sprawie wynagrodzeń określiło wynagrodzenie stałe od dwukrotności do czterokrotności podstawy wymiaru. Było to niezgodne z art. 4 ust. 2 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, według którego wynagrodzenie stałe powinno wynosić od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru.

Burmistrz Łęcznej wyjaśnił, że zgodnie z opinią radcy prawnego Spółki, ZW może podjąć uchwałę przewidującą inną wysokość części stałej wynagrodzenia członka

organu zarządzającego, niż określona w art. 4 ust. 2 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach. W przypadku obniżenia wynagrodzenia poniżej wysokości określonej w art. 4 ust. 2 wymienionej ustawy nie jest wymagane uzasadnienie, jak również publikacja w Biuletynie Informacji Publicznej (dalej: BIP).

Zdaniem NIK, wprowadzie zgodnie z art. 4 ust. 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach w uchwale w sprawie wynagrodzeń można przewidzieć inną wysokość części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego niż określona zgodnie z ust. 2, jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa, jednak w podstawie prawnej uchwały ZW nr 1/2019 nie został wymieniony art. 4 ust. 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach (wskazano art. 4), a Burmistrz Łęcznej w wyjaśnieniach nie podał przyczyn obniżenia widełek wynagrodzenia stałego w ww. uchwale. Przepis art. 4 ust. 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach ma charakter wyjątkowy. Zarówno podwyższenie, jak i obniżenie wynagrodzenia stałego w stosunku do wskazanego w art. 4 ust. 2 tej ustawy, jest dopuszczalne jedynie w razie wystąpienia ww. merytorycznych przesłanek. Brak obowiązku publikowania w BIP uzasadnienia obniżenia wynagrodzenia stałego poniżej progu przewidzianego w art. 4 ust. 2 ustawy o wynagrodzeniach nie oznacza dowolności w kwestii obniżania tego wynagrodzenia.

Skutkiem takiego określenia przez ZW wynagrodzenia stałego Prezesa było ustalenie w umowie o zarządzanie z 11 lutego 2019 r. wynagrodzenia stałego Prezesa w kwocie 10 900 zł miesięcznie, tj. kwocie niższej od dolnego progu wynagrodzenia stałego przewidzianego w art. 4 ust. 2 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, tj. trzykrotności podstawy wymiaru, wynoszącej 13 211,34 zł. Tym samym wynagrodzenie stałe Prezesa zostało zaniżone w okresie obowiązywania umowy, tj. od 12 lutego 2019 r. do 14 maja 2021 r. łącznie o 62 406,18 zł<sup>26</sup>.

(akta kontroli str. 55-62, 76-78, 120-122, 153-154, 440-443, 648-650)

6. Działaniem niegospodarnym była sprzedaż w dniu 4 stycznia 2019 r. Prezesowi (który pełnił tę funkcję do 3 stycznia 2019 r.) telefonu komórkowego iPhone 7 po cenie nabycia, a nie cenie rynkowej<sup>27</sup>. Cena z okresu prowadzenia kontroli kształtowała się w przedziale 339 zł – 1200 zł.

(akta kontroli str. 41-44, 175-180, 294-317, 444-448)

Główny Księgowy (który w okresie od 4 stycznia do 11 lutego 2019 r. pełnił funkcję Prezesa) wyjaśnił, że wartość telefonu komórkowego wyszczególniona w protokole przekazania dokumentacji została ustalona przez strony w drodze negocjacji, przy czym przedmiotem negocjacji była wartość całego sprzętu. Moment ustalania ceny zbycia telefonu, tryb, w jakim się ono dokonywało (negocjacyjny), fakt, iż ustalano wartość telefonu wraz z wartością pozostałego wyposażenia a zwłaszcza fakt, iż przedmiotem zbycia był przedmiot użytku osobistego wskazuje jednoznacznie, iż „wypełnione zostały znamiona hipotezy, o której mowa w art. 2 pkt 27b ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług. Przywołany przepis wyraźnie stwierdza, iż w odniesieniu do towarów, w przypadku, gdy nie można ustalić porównywalnej dostawy towarów, przez wartość rynkową rozumie się kwotę nie mniejszą niż cena nabycia towarów”.

NIK nie podziela argumentu o braku możliwości porównywalnej dostawy towarów. Biorąc pod uwagę powszechność i skalę obrotu używanymi telefonami komórkowymi cena rynkowa zbywanego przedmiotu mogła być bez trudu ustalona

<sup>26</sup> Kwota wynika z następującego wyliczenia, w oparciu o § 8 ust. 3 umowy z 11 lutego 2019 r.:  $=(ZAOKR(13211,34/30*17;2)+ZAOKR(13211,34*10;2)+ZAOKR(13211,34*12;2)+ZAOKR(13211,34*4;2)+ZAOKR(13211,34/30*13+13900/30*18;2))-ZAOKR(6176,67+10*10900+12*10900+4*10900+13063,33;2))$ .

<sup>27</sup> Cena w okresie prowadzenia kontroli kształtowała się w przedziale 339 zł-1200 zł.

w oparciu o informacje zamieszczone na platformach e-handlu lub w serwisach ogłoszeniowych. Wobec powyższego zaniechanie udokumentowanej wyceny telefonu i zastosowanie w transakcji z byłym Prezesem ceny nabycia było działaniem nierzetelnym i nie wypełniało wskazanej w wyjaśnieniach dyspozycji art. 2 pkt 27b ustawy o podatku od towarów i usług.

(akta kontroli str. 315-316)

#### OCENA CZĄSTKOWA

NIK negatywnie ocenia ustalanie przez organy Spółki zasad wynagradzania członków zarządu PGKiM, ze względu na stwierdzone istotne nieprawidłowości, tj.:

- Spółka w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 3 stycznia 2019 r. niezgodnie z zasadami określonymi w uchwale ZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń oraz przepisami ustaw okołobudżetowych, z pominięciem RN, naliczyła i wypłaciła Prezesowi (pełniącemu tę funkcję do 3 stycznia 2019 r.) wynagrodzenie stałe w wysokości zawyżonej o 12 549,86 zł brutto. Ponadto, w wyniku tej nieprawidłowości, w dniu 7 stycznia 2019 r. została mu wypłacona odprawa w wysokości zawyżonej o 3086,31 zł;
- organy Spółki nie określiły w uchwałach kwoty stałego wynagrodzenia prezesom, do czego zobowiązywał art. 4 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, a RN nie podejmowała uchwał w sprawie treści umów o zarządzanie przed ich zawarciem;
- RN zawarła z Prezesem (pełniącym tę funkcję od 4 stycznia do 11 lutego 2019 r.) umowę o pracę zamiast umowy o świadczenie usług zarządzania, co było niezgodne z art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach oraz § 1 ust. 1 uchwały ZW nr 1/2017 z 5 czerwca 2017 r., a wynagrodzenie wynikające z tej umowy zostało zaniżone o co najmniej 4711,34 zł w stosunku do trzykrotności podstawy wymiaru, tj. 13 211,34 zł<sup>28</sup>,
- ZW w uchwale nr 1/2019 w sprawie wynagrodzeń bezpodstawnie, z naruszeniem art. 4 ust. 2 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach przyjęło, że wynagrodzenie stałe Prezesa powinno mieścić się w przedziale od dwukrotności do czterokrotności podstawy wymiaru, w wyniku czego wynagrodzenie stałe Prezesa zostało zaniżone w okresie obowiązywania umowy o zarządzanie z 11 lutego 2019 r. łącznie o 62 406,18 zł. Ponadto uchwały ZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, jak również umowy o zarządzanie nie zabezpieczały w pełni interesów Spółki ponieważ nie były spójne z art. 7 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.

NIK ocenia pozytywnie podjęcie 1 grudnia 2022 r. przez Nadzwyczajne ZW uchwały nr 8/2022 w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, w której zmieniono zapis dotyczący odprawy jednoznacznie wskazując, że odprawa może być przyznana w przypadku rozwiązania lub wypowiedzenia umowy przez Spółkę (z innych przyczyn niż naruszenia obowiązków umownych). Również umowa o zarządzanie w tym zakresie została zmieniona.

#### OBSZAR

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

Opis stanu faktycznego

2.1. W § 2 uchwały nr 2/2017 z 5 czerwca 2017 r. w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego, ZW ustaliło miesięczne wynagrodzenie członków RN jako równowartość kwoty odpowiadającej iloczynowi podstawy wymiaru rozumianej jako przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS oraz mnożnika 0,4. Dla

<sup>28</sup> Według wyliczenia 13 211,34 zł-8500 zł.

Przewodniczącego RN miesięczne wynagrodzenie podwyższono dodatkowo o 10%. Uchwała nie zawierała innych zasad, dotyczących wynagrodzenia członków RN.

W § 1 uchwały nr 1/2022 z 24 stycznia 2022 r. w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego, ZW ustaliło miesięczne wynagrodzenie dla Przewodniczącego RN jako równowartość kwoty odpowiadającej iloczynowi podstawy wymiaru rozumianej jako przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszone przez Prezesa GUS oraz mnożnika 0,45, podwyższone o 10 % z racji zajmowanego stanowiska, nie wyższe jednak niż określone w art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, dla zastępcy Przewodniczącego RN z racji zajmowanego stanowiska podwyższone o 5 %, nie wyższe jednak niż określone w art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, dla członka RN jako równowartość kwoty odpowiadającej iloczynowi podstawy wymiaru rozumianej jako przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszone przez Prezesa GUS oraz mnożnika 0,45, nie wyższe jednak niż określone w art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.

(akta kontroli str. 326-328)

W skład RN X kadencji (od 28 czerwca 2017 r. do 4 maja 2020 r.) i XI kadencji (od 4 maja 2020 r. - nadal) wchodziły trzy osoby.

(akta kontroli str. 329-345)

Badaniem kontrolnym objęto naliczanie i wypłacanie wynagrodzeń członkom RN za okres od 1 stycznia 2018 r. do 31 października 2022 r. W wymienionym okresie wynagrodzenia zostały wypłacane w wysokości zawyżonej łącznie o 73 651,66 zł brutto. Spółka nie uwzględniła w wymienionym okresie zamrożenia podstawy wymiaru na poziomie ustalonym dla roku 2017 na podstawie przepisów ustaw o budżetowych, co zostało opisane w sekcji „Stwierdzone nieprawidłowości”.

(akta kontroli str. 346-378)

Stwierdzone  
nieprawidłowości

W działalności Spółki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następującą nieprawidłowość:

Wynagrodzenie członków RN w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 października 2022 r. zostało naliczone i wypłacone niezgodnie z § 2 uchwały ZW nr 2/2017 z 5 czerwca 2017 r., § 1 uchwały ZW nr 1/2022 z 24 stycznia 2022 r. oraz art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach w związku z przepisami ustaw o budżetowych. Członkom RN w ww. okresie wypłacono kwotę 398 187,90 zł brutto, tj. zawyżoną o 73 651,66 zł.

Zgodnie z uchwałami ZW nr: 2/2017 z 5 czerwca 2017 r. i 1/2022 z 24 stycznia 2022 r. w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego oraz mając na względzie przepisy ustaw o budżetowych wysokość wynagrodzenia członków RN powinna wynosić:

- w przypadku Przewodniczącego RN (mnożnik 0,4 i zwiększenie o 10%) 1937,66 zł, natomiast od 1 stycznia 2018 r. Spółka wypłacała wynagrodzenie w kwocie 2085,38 zł, od 1 stycznia 2019 r. w kwocie 2231,35 zł, od 1 stycznia 2020 r. w kwocie 2361,79 zł i od 1 stycznia 2021 r. w kwocie 2488,38 zł. Od 1 stycznia 2022 r. mnożnik wzrósł do 0,45, wysokość wynagrodzenia powinna wynosić 2179,87 zł, a wypłacano 3079,30 zł;
- w przypadku zastępcy Przewodniczącego RN i członka RN (mnożnik 0,4) 1761,51 zł, natomiast od 1 stycznia 2018 r. Spółka wypłacała wynagrodzenia w kwocie 1895,80 zł, od 1 stycznia 2019 r. w kwocie 2028,50 zł, od 1 stycznia 2020 r. w kwocie 2147,08 zł i od stycznia 2021 r. w kwocie 1761,51 zł.

Od stycznia 2022 r. mnożnik wzrósł do 0,45, a wysokość wynagrodzenia zastępcy Przewodniczącego RN o 5%, w związku z tym wynagrodzenie zastępcy Przewodniczącego RN powinno wynosić miesięcznie 2080,79 zł, a wypłacano 2939,33 zł, natomiast wynagrodzenie członka RN powinno wynosić 1981,70 zł miesięcznie, a wypłacano 2799,36 zł.

(akta kontroli str. 326-328, 346-382)

Prezes (który pełnił tę funkcję do 3 stycznia 2019 r.) wyjaśnił, że sprawy związane z wynagrodzeniem RN w 2018 r. nie dotyczą jego zakresu działania w Spółce, a właściwym adresatem jest ówczesny Główny Księgowy - Prokurent Spółki.

(akta kontroli str. 436-439)

Według uchwał RN, ZW i zapisów w KRS, Prezes pełniący tę funkcję od 4 października 2013 r. do 3 stycznia 2019 r., zgodnie z § 2 umowy o zarządzanie z 28 czerwca 2017 r., jako Prezes Zarządu odpowiadał za całość interesów Spółki.

(akta kontroli str. 46-53, 432)

Prezes (który pełni tę funkcję od 12 lutego 2019 r.) i Główny Księgowy Spółki, wyjaśnili m.in., że w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 października 2022 r. wynagrodzenie członków RN kształtowało się na podstawie decyzji ZW. W toku realizacji uchwał ZW nr 2/2017 w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego z 5 czerwca 2017 r. i nr 1/2022 w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego z 24 stycznia 2022 r. nigdy nie doszło do naruszenia limitu wynagrodzenia, ustanowionego zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy z 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Pogląd, iż przepisy (...) uchwał o budżetowych nie miały zastosowania do ustalania wynagrodzenia RN w pośredni sposób potwierdza treść opinii prawnej wydanej dla Spółki 9 sierpnia 2022 r. Wprawdzie przedmiotowa opinia wskazuje na brak zastosowania przepisu art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022 do ustalania wynagrodzenia Prezesa, jednak argumentacja w niej przytoczona w identyczny sposób odnosi się do wynagrodzenia członków RN w latach 2018-2022. W sposób jednoznaczny ww. uchwały ZW nr 2/2017 i 1/2022 odnoszą się do kategorii przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia stanowiącego przedmiot ogłoszenia Prezesa GUS nie zaś do definicji ustawowej. Kategoria ustawowa przywołana jest w uchwale wyłącznie w kontekście górnego limitu wynagrodzenia. Wynagrodzenie członków RN nie jest więc wyższe niż stanowi art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.

Stwierdzili, że wynagrodzenie członków RN obejmowało mechanizm kształtowania wynagrodzenia, zgodny z prawem i obowiązującymi przepisami.

Specjalista ds. płac w Spółce wyjaśniła, że podstawą naliczenia wypłacenia wynagrodzenia członków RN były uchwały ZW nr: 2/2017 z 5 czerwca 2017 r. i 1/2022 z 24 stycznia 2022 r. Listy płac po dokonaniu kontroli przez pracownika ds. kadr, były akceptowane przez Głównego Księgowego oraz Prezesa i przekazywane do wypłaty.

(akta kontroli str. 393-428)

ZW podjęło w dniu 8 grudnia 2022 r. uchwałę nr 9/2022 w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego, w której określono, że: wynagrodzenie członków RN określa się kwotowo, wynagrodzenie Przewodniczącego RN nie może przekroczyć iloczynu podstawy wymiaru i mnożnika 1, zastępcy Przewodniczącego RN iloczynu podstawy wymiaru i mnożnika 0,9, członka RN iloczynu podstawy wymiaru i mnożnika 0,8. Uchwała weszła w życie 1 grudnia 2022 r. W tym samym dniu ZW uchwałą nr 10/2022 w

sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia członków organu nadzorczego określono kwoty wynagrodzeń dla Przewodniczącego RN (3100 zł), zastępcy Przewodniczącego RN (3000 zł) oraz członka RN (2800 zł).

Kwoty wynagrodzenia RN określone w uchwale nr 9/2022 z 8 grudnia 2022 r. były zgodne z art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach z uwzględnieniem art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022.

Według NIK z uzasadnień do projektów ustaw okołobudżetowych, wprost wynika, że zamrożenie na poziomie 2017 r. podstawy wymiaru na podstawie przepisów ustaw okołobudżetowych dotyczyło również wynagrodzeń członków zarządów i rad nadzorczych spółek komunalnych. Uchwały w sprawie wynagrodzeń były podejmowane przez ZW na podstawie przepisów ustawy o wynagrodzeniach w spółkach. W związku z tym użyte sformułowania przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego (...) oznaczały podstawę wymiaru w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 11 tej ustawy. Podstawa wymiaru została zamrożona przepisami ustaw okołobudżetowych.

#### OCENA CZĄSTKOWA

NIK negatywnie ocenia ustalenie przez organy Spółki zasad wynagradzania członków rady nadzorczej PGKiM. Wynagrodzenia były naliczane i wypłacane bez uwzględnienia przepisów ustaw okołobudżetowych w zakresie wysokości podstawy wymiaru, zdefiniowanej w ustawie o wynagrodzeniach w spółkach. ZW określiło zasady kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, jednak Spółka nieprawidłowo ustaliła podstawę wymiaru od 1 stycznia 2018 r. do 31 października 2022 r. co doprowadziło do naliczenia i wypłacenia członkom RN Spółki wynagrodzeń w wysokości zawyżonej łącznie o 73 651,66 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:

#### Uwagi

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. Działaniem sprzecznym z prawem było nieuwzględnianie przepisów ustaw okołobudżetowych przy naliczaniu i podejmowaniu decyzji o wypłacie wynagrodzeń członkom Zarządu i RN. 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 według art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym<sup>29</sup>, 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 przepis art. 414 Kodeksu cywilnego<sup>30</sup> dopuszcza zbieg roszczeń z bezpodstawnego wzbogacenia z roszczeniami o naprawienie szkody.

#### Wnioski

1. Podjęcie działań zmierzających do zwrotu przez Prezesa (który pełnił tę funkcję do 3 stycznia 2019 r.) i członków RN X i XI kadencji odpowiednio kwoty wynagrodzenia stałego i odprawy albo wynagrodzenia wypłaconego im w zawyżonej wysokości.

<sup>29</sup> Dz. U. z 2022 r. poz. 559, ze zm.

<sup>30</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1360, ze zm.).



2. Wyrównanie wynagrodzenia stałego Prezesowi (który pełnił tę funkcję w okresie od 4 stycznia do 11 lutego 2019 r.), za okres nieobjęty przedawnieniem w związku z wypłacaniem mu wynagrodzenia w zaniżonej wysokości, w razie zgłoszenia Spółce stosownego roszczenia.
3. Podjęcie działań w celu kwotowego określenia przez ZW wynagrodzenia stałego Prezesa.
4. Zawieranie umów o zarządzanie z członkami Zarządu po uprzednim określeniu ich treści i podjęciu w tym zakresie stosownej uchwały przez RN.
5. Ustalanie ceny rynkowej zbędnych składników majątkowych Spółki przed ich zbyciem.

## 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 Lublinie. Prawo zgłaszania zastrzeżeń, zgodnie z art. 61b ust. 2 ustawy o NIK, nie przysługuje do wystąpienia pokontrolnego zmienionego zgodnie z treścią uchwały w sprawie zastrzeżeń.

Obowiązek  
poinformowania  
NIK o sposobie  
wykorzystania uwagi  
i wykonania wniosków

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

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

Lublin, 17 stycznia 2023 r.

Kontroler:

Dariusz Barej  
Specjalista kontroli państwowej

p.o. Dyrektor  
Delegatury Najwyższej Izby Kontroli  
w Lublinie  
Edward Szempruch

.....  
*Podpis*

.....  
*Podpis*