

# Kumple wypłacają sobie krocie

20 lipca 2019

Niech się pali, niech się wali, niech rosną straty – ale kasa, w dodatku coraz większa, zawsze musi być dla wierchuszki zatrudnionej w spółkach państwowych.

Nie ma to jak mieć posadę w firmie państwowej (czego nie należy mylić z pracą). Choćby plajtowała, tam zawsze wypłacą ile trzeba.

W latach 2011-2016 w najważniejszych spółkach Skarbu Państwa wysokość wynagrodzeń kadry kierowniczej rosła mimo pogarszających się wyników finansowych firm. Są to między innymi PGNiG, KGHM, ORLEN, Energa, Enea, Grupa Azoty, Tauron, a także PKP, LOT, Poczta Polska, PKO Bank Polski, PZU, Polskie Radio i TVP.

Wartość łącznych przychodów tych firm ze sprzedaży obniżyła się z niemal 255,2 mld zł w 2012 r. do niemal 183,5 mld zł w 2016 r., to jest o 28,1 proc. , zaś wynik finansowy netto zmniejszył się – z zysku w kwocie prawie 30,5 mld zł w 2011 r., do straty w wysokości 204,4 mln zł w 2015 r.

## Firmie spadało, im rosło

Najwyższa Izba Kontroli sprawdziła wysokość świadczeń wypłacanych kadrze kierowniczej wspomnianych spółek, w tym zwłaszcza członkom zarządów. Ponieważ kontrolowane spółki uznały, że dane dotyczące wynagrodzeń i związanych z nimi odpraw członków kierownictwa stanowią tajemnicę przedsiębiorstw, Izba może podawać zebrane o wynagrodzeniach informacje tylko łącznie.

Okazało się, że brak powiązania między wysokością wynagrodzeń i co za tym idzie odpraw, a wynikami ekonomiczno-finansowymi firm był szczególnie widoczny w tych spółkach, w których

pensje członków zarządu były ustalane z wyłączeniem ograniczeń, zawartych w ustawie kominowej obowiązującej do września 2016 roku.

Podstawowym źródłem stwierdzonych przez NIK nieprawidłowości było nagminne wykorzystywanie przez rady nadzorcze możliwości stworzonych przez jeden z artykułów ustawy kominowej. Pozwalał on na zatrudnianie członków zarządu na podstawie kontraktów menedżerskich, które nie ograniczały wysokości wynagrodzeń, w przeciwieństwie do umów o pracę.

Pensje osób, którym taką właśnie umowę zamieniano na kontrakt, zwiększały się nawet ponad czterokrotnie, a co za tym idzie zwiększała się wysokość naliczanych na ich podstawie odpraw i innych świadczeń (jeśli pensja wzrastała o 10 tys. zł, to trzymiesięczna odprawa o 30 tys., a wypłaty z tytułu zakazu konkurencji nawet o 120 tys. zł). Życ nie umierać!

I zero odpowiedzialności, bo nawet jak się wyleciało za głupotę i niekompetencję, to kasa za niepodejmowanie pracy u konkurencji musiała płynąć. Jakby ktoś chciał u siebie zatrudnić takiego jednego czy drugiego nieudacznika...

Wszystkie te świadczenia były oczywiście formalnie w pełni legalne i wypłacane zgodnie z przyjętymi przez władze spółek zasadami, niemniej jednak, przy ustalaniu ich wysokości w bardzo wielu przypadkach brakowało i merytorycznego, i ekonomicznego uzasadnienia. A zwłaszcza takiego uzasadnienia nie miała znaczna część odpraw i odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji.

Sytuacja zaczęła się stopniowo poprawiać po wprowadzeniu ustawy o wynagrodzeniach zarządu, która weszła w życie 9 września 2016. Ustawa ta wprowadziła istotne ograniczenia, zarówno co do możliwości kształtowania wysokości pensji kadry kierowniczej, jak i odpraw czy odszkodowań z tytułu zawieranych umów o zakazie konkurencji.

W ustawie kominowej maksymalna wysokość odpraw dla członków

zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, została ograniczona do 3-krotności miesięcznego wynagrodzenia, a w ustawie o wynagrodzeniach zarządu, do 3-krotności jego stałej części.

W 2017 r. wartość przychodów wspomnianych spółek wzrosła do 209,9 mld zł, czyli o 14,4 proc. w porównaniu z 2016 r., zaś łączny wynik finansowy netto w latach 2016 i 2017 był dodatni i wyniósł kolejno 13,5 mld zł i 27,7 mld zł.

## Czas rzezi kadrowej

Warto zwrócić uwagę, że w 2017 r. w porównaniu z 2015 r. wynagrodzenia członków zarządu zatrudnionych na kontraktach menedżerskich zmniejszyły się w granicach od 6,2 proc. do nawet 58,9 proc. (odpowiednio: z 60,1 tys. zł do 56,4 tys. zł oraz z 75 tys. zł do 30 tys. zł). Natomiast w spółkach, w których członkowie zarządu byli zatrudniani na podstawie umowy o pracę odnotowano wzrost wynagrodzeń wynoszący do 74 proc. (z 20,7 tys. zł do 36 tys. zł).

Czyli, sytuacja zaczęła się zmieniać – i bardziej opłacalna stała się umowa o pracę, niż kontrakt menadżerski.

W firmach tych rotacja szefostwa była bardzo duża, co można zrozumieć, bo wielu chciało poudawać pracę, szybko wylecieć i dostawać gigantyczną kasę z tytułu zakazu pracy u konkurencji. W badanym przez NIK okresie (2011 – 2017) zajmowane stanowiska kierownicze opuściło w sumie 1295 osób, przy czym aż 568 w dwóch ostatnich latach z siedmiu kontrolowanych – w 2016 i 2017 r.

Szczególnie dużą wymianę kadr stwierdzono w jednej ze spółek, w której spośród 88 dyrektorów, zwolniono 72. Wypisz wymaluj pasowałoby to do rzezi, jaką działacze PiS urządzili w przejętej telewizji publicznej. Wśród nich 41 osób zajmowało swoje stanowiska krócej niż dwa lata, a 12 osób mniej niż rok. NIK uznała taką politykę kadrową za niewłaściwą, „ponieważ

zbyt częste zmiany na stanowiskach kierowniczych nie mogą pozytywnie wpływać na jakość zarządzania”.

Izba ustaliła, że spośród odchodzących z badanych spółek członków kadry kierowniczej odprawy dostało 467 osób, odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji przyznano zaś 547. W tej grupie, 107 osób wraz z odejściem z pracy odebrało szczególnie wysokie świadczenia, przekraczające w sumie po 500 tys. zł. Dziesięciu osobom wypłacono powyżej 2 mln zł, dwie osoby dostały ponad 3 mln, jedna zaś ponad 4 mln zł.

W tym ostatnim przypadku, w 2010 r. zmieniono tam umowę o pracę prezesowi zarządu w punkcie dotyczącym czasu pełnienia przez niego funkcji – z określonego na nieokreślony. W efekcie nie można było wypowiedzieć umowy, bowiem po odwołaniu z funkcji prezes zostałby objęty okresem ochrony przedemerytalnej. Do rozwiązania umowy jednak doszło – w czerwcu 2013 r. na podstawie porozumienia stron, a spółka wypłacała byłemu prezesowi: 1. odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy w okresie ochrony przedemerytalnej w kwocie 2 mln 960 tys. zł, 2. 960 tys. zł odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, 3. trzymiesięczną odprawę przewidzianą w umowie o pracę wynoszącą 240 tys. zł, 4. Około 180 tys. zł jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop (47 dni).

Z tych czterech źródeł były prezes otrzymał więc wraz z odejściem prawie 4 mln 340 tys. zł. Zarząd spółki wyjaśnił, że po zakończeniu wykonywania przez tę osobę powierzonych zadań, jej dalsze zatrudnienie nie było konieczne. Były prezes powinien być niezwykle wdzięczny kolegom z zarządu.

W sumie, tylko tym 107 członkom kadry kierowniczej badanych spółek, którzy otrzymali najwyższe świadczenia, wypłacono ponad 155 mln zł. To wszystko trochę wyjaśnia, dlaczego polskie firmy mają kłopoty z płynnością finansową.

NIK, co zrozumiałe, uznała za niegospodarną praktykę polegającą na zawieraniu porozumień z członkami kadry

kierowniczej, w ramach których, w zamian za zgodę na natychmiastowe odejście z pracy wypłacano im wyższe odprawy i odszkodowania, a także ekwiwalenty z tytułu niewykorzystanych urlopów – przy równoczesnym zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Oczywiście każdy marzy, by zawarto z nim takie właśnie porozumienie.

Największe wypłaty związane z tą praktyką miały miejsce w latach 2015-2017, gdy Prawo i Sprawiedliwość w ramach nomenklatury partyjnej wymieniało kadrę kierowniczą, zastępując jej członków swymi działaczami i zwolennikami. Wydano wtedy w sumie ponad 50,7 mln zł, co stanowi 69,5 proc. wszystkich odpraw przyznanych w okresie 2011 – 2017.

Odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, wypłacone w tym samym okresie wyniosły łącznie niemal 93 mln zł, a to jest 63% sumy wszystkich odszkodowań przyznanych od 2011 do 2017 roku.

Do tego dochodziły oczywiście odprawy. W latach 2011-2017 wspomniane spółki z tytułu samych tylko odpraw wypłaciły odwołanym członkom kadry kierowniczej niemal 73 mln zł. Najwięcej oczywiście w 2016 roku, gdy fala zwolnień była największa – ponad 25 mln zł.

Najwyższa Izba Kontroli negatywnie oceniła wszystkie przypadki, w których zwalnianym wypłacano odprawy wyższe niż 3-krotność miesięcznego wynagrodzenia podstawowego. W badanym okresie łączna suma takich świadczeń wyniosła ponad 27,5 mln zł – to 37,9 proc. ogólnej kwoty wypłaconych odpraw.

## **Szanujemy naszych kolegów**

Typowym przykładem może być jedna ze spółek, która mimo słabej kondycji finansowej, pięciu odwołanym w latach 2011-2017 członkom zarządu wypłaciła odprawy w wysokości 7-krotności ostatniego wynagrodzenia. Wypłaty powyżej 3-krotnej pensji wyniosły w sumie 1 mln 432 tys. zł, a każda z tych osób dostała od 276 tys. zł do 316 tys. zł. Działaniem skrajnie niegospodarnym było również przyznawanie odpraw dyrektorom

nawet do wysokości 12-krotności ostatniego wynagrodzenia. 34 osoby dostały takie świadczenie, na co firma wydała łącznie ponad 1 mln 846 tys. zł.

Niegospodarny był także zapis w umowie o pracę, zawartej w styczniu 2011 r. w innej spółce. Wynikało z niej, że jeśli pracownik do 30 czerwca tego samego roku sam złoży wypowiedzenie, dostanie odprawę w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia w sytuacji wypowiedzenia umowy przez każdą ze stron. Gość umiał liczyć. Złożył wypowiedzenie w maju, umowa została rozwiązana z końcem sierpnia. W konsekwencji, po niepełnych 4 miesiącach wykonywania pracy, otrzymał 3-miesięczne wynagrodzenie, czyli kwotę 195 tys. zł za okres wypowiedzenia (w czasie którego naturalnie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy) oraz 6-miesięczne wynagrodzenie, czyli 390 tys. zł, jako odprawę z zawartej umowy o pracę.

Jego kumple z kierownictwa spółki tłumaczyli, że jedną z głównych zasad postępowania zarządu w sprawie rozwiązywania stosunków pracy jest: „szacunek dla pracownika i dążenie do ugodowego załatwienia sprawy”. Ciekawe, czy każdy zatrudniony może tam liczyć na taki szacunek?

Zgodnie z Kodeksem Pracy, okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia i w tym przypadku mógł wynieść dwa tygodnie, jeżeli pracownik miał być zatrudniony na czas krótszy niż sześć miesięcy. W omawianej umowie ustalono tymczasem 3-miesięczny okres wypowiedzenia.

Z kolei w innej firmie, zawarto porozumienie z prokurentem w sprawie rozwiązania z nim umowy menedżerskiej. Na tej podstawie przyznano mu świadczenie w wysokości 7-miesięcznego wynagrodzenia, a w uzasadnieniu podano „staranny i dokonany w terminie” zwrot spółce dokumentów oraz powierzonych rzeczy, takich jak: identyfikator, komputer oraz karty kredytowe. W tym przypadku firma poniosła koszty w wysokości 294 tys. zł.

Tu już sprawa była szyta tak grubymi nićmi, że złożono zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Wszystkie te przekręty płacowe bynajmniej nie interesowały ministrów nadzorujących wspomniane spółki. Trzeba ich zrozumieć. Oni wiedzą przecież, że mogą przestać być ministrami. Chcieliby wtedy trafić do firm państwowych, w których kasa będzie płynąć szerokim strumieniem.

Autorstwo: Andrzej Leszyk

Źródło: [Trybuna.info](http://Trybuna.info)