



PREZYDENT BYDGOSZCZY  
Rafał BRUSKI

7/9

Bydgoszcz, dnia 15.2.2012 r.

ZK. 1711.48.6.2011

13370/55

~~Pan  
Paweł Łysak  
Dyrektor Teatru Polskiego  
im. Hieronima Konieczki  
w Bydgoszczy  
Al. Adama Mickiewicza 2~~

Stamp: KANCELARIA PREZYDENTA BYDGOSZCZY  
16.02.2012

### Wystąpienie pokontrolne

W dniach od 9 maja do 20 czerwca 2011 r. przeprowadzono kontrolę w Teatrze Polskim im. Hieronima Konieczki w Bydgoszczy w zakresie oceny działalności jednostki, gospodarki finansowej oraz przestrzegania obowiązujących przepisów ze szczególnym uwzględnieniem 2010 roku. Kontrola wykazała szereg bardzo poważnych nieprawidłowości, naruszeń obowiązujących Teatr przepisów prawa niemal we wszystkich obszarach będących przedmiotem kontroli.

Nieprawidłowości ujęto w protokole przekazanym jednostce w dniu 7 lipca 2011r. a w wystąpieniu pokontrolnym nakazano ich naprawienie.

W dniach od 18 do 28 października 2011 r. i od 02 do 25 listopada 2011 r. przeprowadzono drugą kontrolę w Teatrze. Tym razem kontrolą objęto lata 2009, 2010 i 2011 oraz sprawdzenie realizacji zaleceń pokontrolnych. Kontrola ta ujawniła kolejne nieprawidłowości. Poniżej przedstawiono najważniejsze z nich, jednocześnie biorąc pod uwagę złożone przez Pana wyjaśnienia do protokołu.

**I. Zatrudnienie Zastępcy Dyrektora – Głównego księgowego.** P. M. Wojtuś zatrudniony był w Teatrze w wymiarze 0,8 etatu. Równolegle od 2002r. pracował w Teatrze Polskim w Poznaniu na stanowisku Głównego księgowego. Został on przez Dyrektora p. P. Łysaka zwolniony ze świadczenia pracy w siedzibie Teatru w Bydgoszczy.

W dniu 27 lipca 2011r. p. M. Wojtuś wypowiedział umowę o pracę. Termin wypowiedzenia upłynął 31 października 2011r. W dniu 16.08.2011r. złożył wniosek urlopowy na okres od dnia 16 sierpnia do 31 października 2011r. zaakceptowany przez Dyrektora. Następnie w dniu 19 września 2011r. dostarczył zwolnienie lekarskie w dniach od 13.09.2011r. do 16.09.2011r. Złożył także wniosek



Jak wskazano wyżej, Dyrektor zwolnił go ze świadczenia pracy w siedzibie Teatru. Z ustaleń kontroli wynika, że w Teatrze w Bydgoszczy pojawiał się sporadycznie.

Urlop wypoczynkowy p. M. Wojtusia przerwano.

Została mu wystawiona Karta urlopową z datą 16.08.2011r. na urlop w terminie „od dnia 16 sierpnia do dnia 12 września 2011r. oraz od dnia 19 września do dnia 28 października 2011”.

Art. 166 Kodeksu pracy stanowi, że część urlopu nie wykorzystaną z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,
- 4) urlopu macierzyńskiego

pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

Jest to zamknięty katalog. Nie obejmuje on - naruszono przepisy.

W ten sposób p. Wojtuś zmniejszył wykorzystaną przez siebie ilość dni urlopowych. Zażądał sprostowania świadectwa pracy w zakresie urlopu wypoczynkowego. Wyplacono mu ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop.

Drugim związany z opisanym zdarzeniem jest wypłata p. M. Wojtusowi świadczenia z tytułu Świadczenie to pokrywa ZUS. Pracodawca wypłaca pracownikowi należność z tego tytułu rozlicza w deklaracji ZUS (pomniejsza zobowiązanie za dany miesiąc).

Także w omawianym przypadku obciążano ZUS wypłaconym p. M. Wojtusowi w wysokości świadczenie wypłacono bezprawnie, gdyż jak wskazano wyżej nie przerywa urlopu wypoczynkowego.

#### **Poleca się:**

1. Złożyć korektę deklaracji, zwrócić bezprawnie pobraną od ZUS kwotę razem z należnymi odsetkami.
2. Obciążyć p. M. Wojtusia odsetkami zapłaconymi ZUS oraz nienależnie wypłaconym mu ekwiwalentem za urlop.

**II. Należności.** W poprzedniej kontroli stwierdzono, że w księgach rachunkowych na dzień 31.12.2010r. występują należności od osób fizycznych w wysokości 7 186,34 zł dotyczące lat 2001 – 2010. Stwierdzono brak skutecznej windykacji ww. należności. Polecono dochodzić skutecznie należności, nie dopuszczać do ich przedawnienia. Do dnia obecnej kontroli nie zrobiono w tym zakresie. Nie wykonano polecenia.

#### **III. Mieszkanie służbowe wynajęte Dyrektorowi.**

Teatr posiada mieszkania. Część z nich wynajmuje pracownikom i pobiera od nich koszty najmu (czynsz, media), inne jako lokale gościnne udostępniane są nieodpłatnie m.in. aktorom gościnnym, reżyserom, scenografom.

Koszty utrzymania czystości w lokalach gościnnych ponosi Teatr. Z osobą sprząającą zawierane są na okresy jednego roku umowy zlecenia. Po zakończeniu każdego miesiąca sporządzano zestawienie, w którym wskazywano adres sprzątanego lokalu, jego powierzchnię oraz ilość umytych okien. Zestawienie to stanowiło podstawę do wypłaty wynagrodzenia (listę płac zatwierdzał Dyrektor).

Podczas pierwszej kontroli ustalono, że obok mieszkań gościnnych sprzątano także mieszkanie zajmowane przez Dyrektora p. Pawła Łysaka. Dyrektor nie opłacał kosztów związanych ze sprząaniem swojego mieszkania, obciążały one Teatr. W 2010 roku oraz w

okresie od stycznia do kwietnia 2011 r. koszty sprzątnięcia mieszkania Dyrektora wyniosły łącznie 521,50 zł. Polecono zwrócić tę kwotę, została ona potrącona z wynagrodzenia miesięcznego Dyrektora za miesiąc lipiec 2011r.

Obecnie skontrolowano obciążenia z tytułu sprzątnięcia mieszkań służbowych za lata 2007 - 2009. Okazało się, że także w tym okresie Dyrektora nie obciążano kosztami sprzątnięcia mieszkania służbowego. Dopiero po ujawnieniu tej nieprawidłowości w dniu 14 listopada 2011r. wystawiono notę obciążającą Dyrektora kwotą 1 404,00 zł z tytułu sprzątnięcia mieszkania służbowego za następujące okresy:

- od 1 stycznia do 31 grudnia 2007 roku – 521,50 zł,
- od 1 stycznia do 31 grudnia 2008 roku – 488,00 zł,
- od 1 stycznia do 31 grudnia 2009 roku – 394,50 zł.

Do dnia zakończenia kontroli wpłata na rachunek bankowy Teatru ani do kasy Teatru nie wpłynęła.

#### **Poleca się:**

1. Zwrócić kwotę 1.404,00 zł, osiągniętej korzyści majątkowej.

#### **IV. Wynagrodzenia p. M. Wojtusia.**

Poprzednio prowadzona kontrola stwierdziła nieprawidłowości w wynagrodzeniach Zastępcy Dyrektora p. Michała Wojtusia. Obecnie prowadzona kontrola dokonała pogłębionej analizy w tym temacie. Ustalono, że p. M. Wojtusowi w latach 2007-2011 wypłacono łącznie i premii uznaniowej i bilansowej.

P. Michał Wojtuś Zastępca Dyrektora – Główny księgowy Teatru, jest osobą w stosunku do której znajduje zastosowanie ustawa z dnia 3 marca 2000r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (u.w.o.k.). Wynika to z art. 1 pkt 3 w zw. z art. 2 pkt 2 i 4 u.w.o.k. W myśl art. 8 pkt 2 ustawy maksymalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego dla tych osób nie może przekroczyć czterokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS.

W „Regulaminie wynagradzania pracowników Teatru Polskiego im. Hieronima Konieczki w Bydgoszczy” z dnia 12.04.2001r. nie ustalono zasad przyznawania premii. Zapisano, że „wszyscy pracownicy mogą otrzymać premię uznaniową w zależności od oceny ich pracy”. Ponadto w Regulaminie wynagradzania ani w odrębnym dokumencie nie uregulowano zasad przyznawania premii dla Zastępcy Dyrektora – Głównego księgowego. Regulamin nie wyznacza żadnych kryteriów oprócz swobodnej decyzji Dyrektora, które powodowałyby przyznanie premii, wobec tego należy traktować ją jako nagrodę.

Premia występuje w sytuacji, w której istnieją obiektywnie weryfikowalne (konkretne i sprawdzalne) przesłanki pozytywne i negatywne przyznania bądź utraty tego świadczenia (tzw. układ warunkujący prawo do premii). Natomiast w sytuacji, w której świadczenie jest przyznawane pracownikowi na podstawie swobodnego uznania pracodawcy mamy do czynienia z nagrodą.

Premie uznaniowe otrzymywane przez p. Wojtusia były w istocie nagrodami w rozumieniu art. 105 k.p.

Premia uznaniowa posiadająca charakter nagrody w rozumieniu art. 105 k.p. nie jest wynagrodzeniowym świadczeniem ze stosunku pracy.

Także Radca Prawny Teatru uznał w opinii prawnej, że „premia nie ma charakteru uznaniowego, jeżeli pracodawca określi w regulaminie przesłanki nabywania uprawnień do tego świadczenia lub przesłanki utraty powyższego świadczenia.”

Premia uznaniowa (nagroda) należy do kategorii świadczeń dodatkowych w stosunku do wynagrodzenia za pracę, o jakim mowa w art. 5 ust. 1 u.w.o.k. Podmioty do których stosowana jest ta ustawa mogą otrzymywać świadczenia dodatkowe z tytułu zatrudnienia, w tym: bytowe, socjalne, komunikacyjne, oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe – inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach.

Na podstawie art. 11 ust. 3 u.w.o.k. wydano rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania. Określiło ono kategorię świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom wskazanym w § 2 pkt 1-4 u.w.o.k. Nie ma pośród nich miesięcznej premii uznaniowej (nagrody). Z woli ustawodawcy osobom, które podlegają u.w.o.k., z tytułu osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji zadań, można przyznawać jedynie nagrodę roczną (art. 5 ust. 3 w zw. z art. 10 u.w.o.k.).

Osobom objętym zakresem podmiotowym u.w.o.k. mogą przysługiwać:

- limitowane wynagrodzenie miesięczne,
- przyznane świadczenia dodatkowe,
- przyznana nagroda roczna,
- przyznana odprawa.

Premia uznaniowa nie mogła być więc wypłacana pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku Zastępcy Dyrektora – Głównego księgowego Teatru Polskiego w Bydgoszczy niezależnie, jak wpływało to na limit określony w art. 8 pkt 2 u.w.o.k., ponieważ:

1. premia uznaniowa nie jest świadczeniem o charakterze wynagrodzenia za pracę,
2. jej wypłaty jako świadczenia dodatkowego nie przewiduje § 2 ust. 1 ww. rozporządzenia z dnia 21 stycznia 2003r.,
3. nie jest to świadczenie należne z mocy prawa na podstawie wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy czy przepisów odrębnych, albowiem ze swej natury wymaga ono przyznania.

Premia uznaniowa z pewnością nie jest wynagrodzeniem za pracę w znaczeniu prawnym. Takie stanowisko potwierdza orzecznictwo np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007 roku (I PK 157/07, OSNP 2009/3-4/33), który mówi, że dane należności są „składnikiem wynagrodzenia za pracę, jeżeli odpowiadają cechom pojęciowym premii, a więc poddają się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia ich wysokości. Mogą być jednak także świadczeniami pozbawionymi cech wynagrodzenia, w sytuacji, gdy prawo do nich zależy nie od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od ich przyznania; w takim razie są nagrodą.”

Dyrektor Teatru w wyjaśnieniu złożonym do protokołu podjął obronę p. Wojtusia i stwierdził, „...iż Michałowi Wojtusowi w latach 2007-2011 przyznawane były premie uznaniowe oraz premie bilansowe na podstawie prawa wewnątrzzakładowego tj. regulaminu wynagradzania obowiązującego w Teatrze.” oraz dalej „Premie uznaniowe, które zostały przyznane Głównemu Księgowemu uznać należy natomiast za składnik wynagrodzenia miesięcznego. Z

*umów o pracę zawartych z Panem Michałem Wojtusiem wynika bowiem, iż jednym ze składników wynagrodzenia mu przysługującego jest premia uznaniowa.”*

Niczego nie zmienia nazwanie premii uznaniowej w treści umowy o pracę elementem wynagrodzenia za pracę. Decydujące dla takiej kwalifikacji są bowiem wyżej omówione cechy świadczenia (istota rzeczy), a nie jego nazwa. Przyznawanie premii uznaniowej pracownikowi jest co do zasady (wyjąwszy takie ograniczenia jak u.w.o.k.) możliwe niezależnie od tego, czy wskaże się na to w umowie o pracę. Wynika to z art. 105 k.p. w zw. z art. 56 k.c. i art. 300 k.p.

Wyplacanie p. M. Wojtusowi premii uznaniowych nie mieści się w ramach wyznaczonych przez art.5 ust.1 w zw. z art. 8 pkt 2 u.w.o.k, gdyż nie jest wynagrodzeniem za pracę.

Także premie bilansowe wyplacono p. Wojtusowi bezprawnie. W swoim wyjaśnieniu Dyrektor zajął stanowisko, że ww. świadczenie jest postacią nagrody rocznej przyznawanej p. Wojtusowi. Nagroda roczna wskazana w art. 10 u.w.o.k. ma charakter uznaniowy. Jest to jednak uznanie o tyle swoiste, że z woli ustawodawcy ma się odnosić do konkretnych przesłanek, takich jak osiągnięte wyniki finansowe lub stopień realizacji innych zadań.

W Regulaminie wynagradzania zapisano, że „*pracownikom działu finansowo-księgowego Dyrektor Teatru może przyznać na wniosek Zastępcy Dyrektora, premię bilansową wynoszącą do 100% wynagrodzenia zasadniczego. Premia bilansowa może być przyznana 1 raz w roku po wykonaniu zatwierdzeniu bilansu”*.

W swym założeniu świadczenie to było więc przewidziane jako świadczenie należne całej grupie zatrudnionych (pracownikom określonego działu), którego nie związane z kryteriami wskazanymi w art. 10 ust. 1 u.w.o.k.

Należy zaznaczyć, że Dyrektor Teatru przyznawał premię bilansową swojemu zastępcy pomimo, że p. Wojtuś nie podpisywał bilansu, corocznie na sprawozdaniu finansowym przystawiana była faksymile. Budzi to wątpliwości co do jego udziału w wykonaniu bilansu. Premia bilansowa nie była nagrodą roczną gdyż w 2007 roku p. Wojtuś również miał ją przyznaną (po zatwierdzeniu bilansu za 2006 r.), a pracę w jednostce rozpoczął w dniu 13.12.2006r.

Premie uznaniowe oraz premie bilansowe zostały więc wyplacone bez podstawy prawnej i jako takie stanowią otrzymane przez pracownika świadczenie nienależne.

#### **Poleca się:**

1. Dochodzić zwrotu nienależnie wyplaconej premii uznaniowej i bilansowej w kwocie

**V. Świadczenia z ZFŚS.** W pierwszej kontroli ustalono, że Zastępcy Dyrektora M. Wojtusowi bezpodstawnie wyplacono dofinansowanie do wypoczynku ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (Funduszu) w wysokości (w latach 2007 – 2010). Polecono zwrócić pobrane świadczenia.

W odpowiedzi na wskazane polecenie napisano „...z posiadanej przez Teatr opinii prawnej wynika, iż osobom kierującym Teatrem i podlegającym przepisom „ustawy kominowej” przysługują świadczenia z ZFŚS, zatem nie ma podstaw do dochodzenia zwrotu wyplaconej kwoty”.

Z- ca Dyrektora – Główny księgowy Teatru podlega przepisom ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oraz rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania. Świadczenia dodatkowe są wyczerpująco wymienione w rozporządzeniu, nie ma pośród nich świadczeń z ZFŚS. Tak też orzekł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 stycznia 2006 r. (I PK 115/05, Legalis). Wskazał, że *„katalog świadczeń dodatkowych należnych osobom wskazanym w art. 2 pkt 1-4 u.w.o.k. jest zamknięty, a zatem osobom zarządzającym zakładem w imieniu pracodawcy, objętych zakresem podmiotowym ustawy nie przysługują żadne inne świadczenia, niezależnie od tego, czy przewiduje je, czy też nie przewiduje ich układ zbiorowy pracy (regulamin wynagradzania, odrębne przepisy).”*

Z przepisów ustawy kominowej wynika, iż wszystkie świadczenia bytowe, socjalne, komunikacyjne oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe należne wszystkim pracownikom na podstawie przepisów ich obowiązujących przysługują pracownikom – członkom zarządu oraz głównemu księgowemu bez ograniczeń, o ile są analogiczne do tych, które przysługują wszystkim pracownikom i oczywiście, o ile nie są wynagrodzeniem.

Na podstawie takiego rozumowania przyjmowano, że u.w.o.k. nie jest przeszkodą dla wypłaty osobie wymienionej w art. 2 ust. 1-4 u.o.w.k. odprawy emerytalnej przewidzianej w układzie zbiorowym pracy lub przepisach powszechnie obowiązujących, gdyż przysługuje ona z mocy przepisów prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) i nie wymaga przyznania.

Natomiast immanentną cechą świadczeń socjalnych jest przyznanie ich konkretnej osobie, nie mogą wynikać bezpośrednio z regulaminu ZFŚS.

Kontrolujący dokonali szczegółowej analizy „regulaminu funduszu socjalnego” obowiązującego w Teatrze od 25 marca 2003 r. i aneksów wydanych w kolejnych latach.

W § 9 regulaminu postanowiono, że wysokość dofinansowania z Funduszu „wczasów” organizowanych we własnym zakresie „...ustalana jest na podstawie miesięcznego dochodu pracownika”. W § 9 poz. 2 zapisano „Przez dochód miesięczny rozumie się dochód uzyskiwany przez uprawnionego w Teatrze Polskim – brutto z ostatnich 6 miesięcy.”

W Aneksie z dnia 13 maja 2008 r. zapisano „§8 ust 2 otrzymuje brzmienie: Uprawniony pracownik otrzymuje dofinansowanie w ust. 1 raz w roku pod warunkiem wykorzystania nie mniej niż 10 dni urlopu wypoczynkowego za dany rok kalendarzowy”.

Każdego roku sporządzano tabelę dofinansowania wczasów obowiązującą w danym roku. Wskazywano w niej dochód pracownika w dwóch przedziałach dochodu do 3999 zł. i powyżej 3999 zł. i obok wysokość dofinansowania. Nie ustalono górnego progu dochodu, powyżej którego dofinansowanie nie przysługuje.

Przyjęte w Teatrze Polskim zasady przyznawania dofinansowania z ZFŚS do wczasów organizowanych przez pracownika we własnym zakresie są sprzeczne z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Ustawa określa zasady tworzenia przez pracodawców Funduszu oraz zasady gospodarowania środkami tego Funduszu.

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele określa pracodawca w regulaminie (art.8 ust 2 ustawy). O przyznaniu dopłaty z Funduszu i o jej wysokości decydują jedynie trzy warunki oceniane łącznie, określone w art.8 ust.1 ustawy o Funduszu, tj. sytuacja życiowa, rodzinna i materialna osoby uprawnionej.

**W Teatrze nie brano pod uwagę żadnego z trzech wymienionych w ustawie warunków przyznania dofinansowania.** Naruszono przepisy. Fundusz jest przeznaczony na udzielanie pomocy socjalnej, wydawanie środków Funduszu według innych warunków niż określone w ustawie, stanowi wykroczenie. Art.10 ustawy stanowi, że „Środkami Funduszu administruje pracodawca” a więc Dyrektor Teatru naruszył prawo.

Celem wprowadzenia kryterium socjalnego jest ukonstytuowanie trwałego związku pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia, a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Ma to zapobiec sytuacji, w której świadczenia socjalne stanowiłyby postać dodatku do wynagrodzenia.

Wyraźnie podkreślić należy, że sytuacja pracownika stanowiąca kryterium socjalne musi być postrzegana całościowo. W szczególności **informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika, sama w sobie nie określa jeszcze jego sytuacji życiowej ani materialnej.** Orzecznictwo wskazuje natomiast przykładowo, że w regulaminie świadczeń socjalnych dopuszczalne jest przyjęcie średniego dochodu na członka rodziny jako usprawiedliwionego kryterium oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby ubiegającej się o przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokości dopłat z funduszu. Jest to bowiem obiektywny, czytelny i miarodajny sposób oceny zasadności ubiegania się o świadczenia z tego funduszu (wyrok SN z 6 lutego 2008r., II PK 156/07, OSNP 2009, Nr 7-8).

Podkreślić należy, że wydatkowanie środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bez uwzględnienia kryterium socjalnego jest sprzeczne z ustawą w rozumieniu art. 8 ust. 3 u.z.f.ś.s. i stwarza prawo do formułowania roszczeń o zwrot na rachunek ZFŚS środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy (wyrok SN z dnia 16 sierpnia 2005r., I PK 12/05, Lex nr 182752).

Przede wszystkim jednak świadczenia przyznawane z ZFŚS z pominięciem kryterium socjalnego (np. jak w sprawie – dofinansowanie do tzw. wczasów pod gruszą w zależności od wysokości wynagrodzenia u danego pracodawcy) nie mogą być uznane w sensie prawnym za świadczenia socjalne (tak motywy cyt. wyrok SN z dnia 16 września, I UK 121/09). W związku z tym tego rodzaju świadczenia (przysporzenia majątkowe) nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych świadczeniom socjalnym przez ustawy podatkowe i system ubezpieczeń społecznych. Konsekwentnie więc świadczenia takie będą stanowiły podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (§ 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) stosowany *a contrario*) oraz ubezpieczenie zdrowotne (art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008r. Nr 164, poz. 1027 ze zm.).

Z- ca Dyrektora – Główny księgowy M. Wojtuś powinien znać przepisy obowiązujące w jednostce w tym przepisy gospodarowania środkami Funduszu. Powinien skierować do Dyrektora wnioski o doprowadzenie przepisów wewnętrznych do zgodnych z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Tymczasem sam składając corocznie wnioski o przyznanie dofinansowania z Funduszu „wczasów” organizowanych we własnym zakresie przepisy te naruszał. P. M. Wojtuś od 2002 r. do chwili obecnej pozostaje w równoległym zatrudnieniu w Teatrze Polskim w Poznaniu na stanowisku Głównego Księgowego. Zatem jego zarobki nie ograniczają się tylko do Teatru w Bydgoszczy. Regulamin Funduszu naruszał przepisy. Osoba pozostająca na stanowisku Z- cy Dyrektora – Głównego księgowego składając wnioski o dofinansowanie wczasów powinna kierować się przepisami art.8 ust.1 ustawy o Funduszu, wziąć pod uwagę wszystkie swoje dochody osiągnięte z różnych źródeł, oraz dochody osób z którymi pozostaje

we wspólnym gospodarstwie domowym, a następnie rozważyć czy uzyskanie świadczenia (pomocy) z Funduszu jest w jego przypadku uzasadnione.

P. M. Wojtuś we wniosku o przyznanie dofinansowania oświadczał, że jego miesięczny dochód brutto wynosi ..... a wadliwe przepisy wewnętrzne Teatru umożliwiły mu przyznanie świadczenia. Co więcej w 2010 roku przebywał tylko 6 dni na urlopie, otrzymał dofinansowanie i po przeczytaniu protokołu z pierwszej kontroli, w którym kontrolujący przedstawili zarzut w tym zakresie zwrócił się w dniu 14 lipca 2011 r drogą elektroniczną o skorygowanie jego urlopu i wsteczne dopisanie urlopu w dniach 16 – 23 sierpnia 2010 r.

Ponadto w kontroli ustalono, że M. Wojtuś w 2009 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym 10 dni, nie były to jednak kolejne dni kalendarzowe. Natomiast w 2010 roku przebywał tylko 6 dni na urlopie. Mimo to występował o przyznanie dofinansowania do wypoczynku (warunek dofinansowania to „10 dni urlopu wypoczynkowego za dany rok kalendarzowy”). Dyrektor Teatru oddalił zarzut kontrolujących jako bezzasadny, ponieważ w regulaminie nie określono wymogu, „...aby pracownik przebywał na urlopie wypoczynkowym 10 dni kalendarzowych kolejno po sobie następujących”. Takie stanowisko kierownika jednostki odpowiedzialnego za przestrzeganie przepisów jest niepokojące. Art. 152 kodeksu pracy stanowi, że pracownik ma prawo do corocznego nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego a w art. 162 określono „Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, w takim przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych”.

Należy zauważyć, że nieudzielenie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego stanowi wykroczenie. Zgodnie, z art. 282 §1 Kodeksu pracy, kto wbrew obowiązkowi nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo – zgodnie z planem urlopów, a urlopu niewykorzystanego należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego pracodawca może zarządzać urlopami zaległymi, także wówczas, gdy pracownicy nie chcą ich wykorzystać w ustawowym terminie. Pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop nawet, gdy ten nie wyraża na to zgody.

Biorąc pod uwagę wszystkie wskazane wyżej ustalenia kontroli, wypłacone p. M. Wojtusowi świadczenia z Funduszu w wysokości ..... podlegają zwrotowi.

#### **Poleca się:**

1. Dochodzić zwrotu bezpodstawnie pobranej kwoty
2. Doprowadzić „regulamin funduszu socjalnego” (przepis wewnętrzny Teatru) do zgodnego z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.
3. Dokonać analizy wszystkich przyznanych i wypłaconych z ZFŚS świadczeń w zakresie dofinansowania tzw. wczasów pod gruszą. Od świadczeń, które zostały przyznane (i wypłacone) z pominięciem kryterium socjalnego naliczyć i odprowadzić należne składki ZUS i podatek zgodnie z obowiązującymi przepisami.



**VI. Usługi cateringowe.** W poprzedniej kontroli ustalono, że Teatr ponosi koszty „usług cateringowych”. Dostawcą usług była („restauracja”) w Bydgoszczy. Koszty tych usług dotyczyły poczęstunku po premierach. Za usługi restauracja wystawiała faktury składające się z dwóch pozycji:

- usługa cateringowa – podatek VAT 7%
- usługa cateringowa – podatek VAT 22%.

Teatr jest samorządową instytucją kultury, otrzymuje dotacje na swoją działalność a więc podlega rygorom finansów publicznych w tym obowiązkowi prowadzenia gospodarki finansowej w sposób celowy i oszczędny. Skoro w fakturze sprzedawca nie wyszczególnił pozycji trudno uznać, czy wydatek na konsumpcję można uznać za uzasadniony.

Polecono żądać od sprzedawcy wyszczególniania w fakturach poszczególnych pozycji sprzedanych wyrobów.

W trakcie obecnie prowadzonej kontroli natrafiono na faktury z okresu po zakończeniu poprzedniej kontroli tj. po czerwcu 2011r. składające się z jednej pozycji „usługa cateringowa” z naliczonym podatkiem VAT 8% (w okresie od lipca do października 2011r. - z przerwą w miesiącu sierpniu, tj. przez okres trzech miesięcy - koszt „usług cateringowych” wyniósł 13 000 zł.).

Brak wyszczególniania w fakturach poszczególnych pozycji sprzedanych wyrobów (towarów). Zalecenia pokontrolnego nie wykonano.

**VII. Gospodarka mieszkaniowa.** Teatr posiada w Bydgoszczy 20 mieszkań służbowych oraz 9 pokoi gościnnych mieszczących się w budynku Teatru ( 12 miejsc noclegowych). Lokale mieszkalne zakupiono od Miasta Bydgoszczy za 1% ich wartości na podstawie Uchwały Rady Miasta Bydgoszczy. W uzasadnieniu sprzedaży zapisano „Lokale te są mieszkaniami rotacyjnymi dla pracowników teatru, a zamieszkiwanie w nich jest związane z kontynuowaniem pracy w Teatrze”.

Mieszkania wynajmuje się dyrektorowi, aktorom, inspicjentowi, księgowej, garderobianej, stolarzowi, konserwatorowi, montażystom sceny. Najemca pokrywa tylko koszty utrzymania mieszkania, tj. koszty ponoszone przez Teatr z tytułu zarządu, zaliczek na remont, mediów itp. Nie obciąża się najemców podatkiem od nieruchomości, nie płacą też czynszu. Meble do mieszkań oraz inne wyposażenie np. sanitarne, kuchenne, zakupuje Teatr a najemcy nie ponoszą w żadnym zakresie kosztów amortyzacji (zużycia) tego wyposażenia.

Stwierdzono, że jedno z mieszkań wynajmowano p. A W (od 30.10.2009 r. do chwili obecnej). Nie jest ona pracownikiem Teatru. Zajmuje się koordynacją projektów artystycznych i są z nią zawierane umowy-zlecenia i umowy o dzieło.

Kontrolą objęto obciążenia i wpływ należności z tytułu najmu mieszkania zajmowanego przez p. W Stwierdzono, że Teatr nie obciążył jej kosztami najmu oraz kosztami telefonu za miesiąc luty 2010r. Dopiero w trakcie kontroli pracownicy Działu Gospodarczego wystawili faktury za brakujący okres na kwotę 258,82 zł.

Ponadto zawarto z nią dwie umowy najmu (każdą na czas określony) tak, by nie obciążać tej osoby wynajmem za okres lipiec i sierpień 2010 r. W tych miesiącach mieszkania nikomu nie wynajęto, rezerwowano je dla p. W

gdyż „...było wiadomo, że p. W zamieszka w nim ponownie od 1 września 2010r”. Podkreślić należy, że p. W mieszka w Bydgoszczy przy ul. , więc przyznanie jej mieszkania służbowego jest całkowicie bezzasadne.

Wątpliwym jest również wynajem przez Teatr mieszkań służbowych na okresy wieloletnie pracownikom służb księgowych i techniczno-gospodarczych, których adresem stałego zamieszkania (zameldowania) jest często drugie mieszkanie w Bydgoszczy.

Dodatkowo Teatr jest najemcą mieszkania prywatnego przy Al. Mickiewicza 9/4 o powierzchni 204 m<sup>2</sup>. Część mieszkania (3 pokoje) wynajmują aktorzy i dramaturg (ponoszą koszty), część (2 pokoje) przeznaczono na nieodpłatne lokale gościnne. Z mieszkania tego wyodrębniono pokój, kuchnię i łazienkę. Ta część jest niezamieszkała, oczekuje na remont a więc Teatr przez okres całego roku ponosi nieuzasadnione koszty. Teatr jako najemca mieszkania płaci czynsz w wysokości 2 856 zł + VAT, z czego odzyskuje około 650 zł.

**Poleca się:**

1. Dokonać analizy gospodarki zasobami mieszkaniowymi Teatru. Rozważyć ewentualną rezygnację z najmu drogiego mieszkania przy Al. Mickiewicza.
2. Dokonać kalkulacji kosztów utrzymania mieszkań łącznie z zakupionymi przez Teatr meblami i wyposażeniem. Obciążać najemców kosztami czynszu w takiej wysokości by pokryć poniesione przez Teatr koszty remontów mieszkań, mebli, wyposażenia, itp.

**VIII. Gospodarka magazynowa.** W jednostce nie opracowano zasad prowadzenia gospodarki magazynowej. Kontrolujący ustalili, że magazyn w Teatrze prowadzony jest „wirtualnie”. Osoba prowadząca dokumentację magazynową (i magazyn) nie przyjmuje fizycznie zakupionych materiałów, nawet ich „nie widzi”. Na podstawie wystawionej przez dostawcę faktury pracownik ten sporządza dokument przyjęcia materiału do magazynu (Pz) i jednocześnie wystawia dokument wydania materiału z magazynu (Rw). Stan magazynu jest zawsze zerowy. Zdarzają się przypadki, że faktura nie trafia do osoby prowadzącej dokumentację magazynową i w takim przypadku cała kwota wynikająca z faktury odnoszona jest bez dokumentu magazynowego bezpośrednio w koszty.

Stwierdzono, że wszystkie materiały zakupione do wykonania scenografii po „wirtualnej” ewidencji odnoszone są w koszty. Także przedmioty takie jak np. kostiumy, kanapy, fotele, żelazka, samochody, motocykle, kamery video, aparaty fotograficzne, wózki inwalidzkie, łóżka polowe, stoły sekcyjne (bardzo drogie), kamery cyfrowe, a nawet elementy sceny obrotowej i inne przedmioty zakwalifikowane są jako elementy scenografii i odnoszone w koszty.

Przykładowo zakupiono w dniu 13.05.2011 r. dwie kamery cyfrowe – koszt to 7.626 zł. Na odwrocie faktury napisano „ *premiera Wielki Gatsby*”. Kamery zakwalifikowano jako element scenografii, ujęto w kosztach. Kamery te są przedmiotami kompletnymi, zdatnymi do samodzielnego użytku a okres ich użytkowania jest dłuższy niż rok. Należało zakwalifikować je jako środki trwałe, ująć w księgach rachunkowych na koncie „środki trwałe” i amortyzować.

Przedstawiona praktyka nieprawidłowej ewidencji jest „zasadą” w Teatrze.

**Poleca się:**

1. Przedmioty, które odpowiadają definicji środków trwałych, prawidłowo kwalifikować nawet, jeżeli zakupiono je na potrzeby danego przedstawienia. Muszą one pozostać w bilansowej ewidencji księgowej do czasu ich likwidacji.
2. Opracować zasady ewidencji zakupionych do spektakli przedmiotów innych niż środki trwałe, kostiumów itp. i przyjmując takie rozwiązania, które będą dokumentowały

przebieg operacji gospodarczych, będą odzwierciedlały stan faktyczny, umożliwią rzetelną kontrolę, w tym inwentaryzację w drodze spisu z natury w każdym okresie, nawet wówczas, gdy przedstawienie „zejdzie z afisza”.

O wykonanych zaleceniach pokontrolnych lub przyczynach ich nie wykonania, proszę zawiadomić mnie na piśmie w terminie 30 dni od daty otrzymania wystąpienia.

Wz PREZYDENTA MIASTA  
*[Signature]*  
dr Grzegorz Ekiert  
Zastępca Prezydenta Miasta

Otrzymują:

1. adresat
2. Biuro Kultury Bydgoskiej
3. ZK.a/a

14.02.2012r

*[Signature]*  
Burdak

KOORDYNATOR ZESPOŁU  
*[Signature]*  
Sławomir Bodak  
14.02.2012r

**Wyłączenie jawności w zakresie danych osobowych; na podst. art.5 ust.2  
ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej.**

**Jawność wyłączył: Sławomir Bodak –  
Koordynator Zespołu Kontroli  
Urzędu Miasta Bydgoszczy.**