

LKA – 4101-07-06/2013

P/13/151

# WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

## **I. Dane identyfikacyjne kontroli**

*Numer i tytuł kontroli* P/13/151 – Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym.

*Jednostka przeprowadzająca kontrolę* Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Katowicach

*Kontroler* Antoni Wieloch, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 85129 z dnia 24 kwietnia 2013 r.

[Dowód: akta kontroli str. 1-2]

*Jednostka kontrolowana* Gliwicka Agencja Turystyczna S.A., ul. Wolności 63, 41-800 Zabrze,  
REGON 271979590, zwana dalej „Agencją” lub „GAT”.

*Kierownik jednostki kontrolowanej* Marcin Kędracki, Prezes Zarządu.

[Dowód: akta kontroli str. 3-4]

## **II. Ocena kontrolowanej działalności**

### **Ocena ogólna**

### **Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie<sup>1</sup> działalność kontrolowanej jednostki w zbadanym zakresie.**

*Uzasadnienie oceny ogólnej*

W okresie objętym kontrolą<sup>2</sup> stwierdzono występowanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w badanej grupie stanowisk. Różnica wynosiła 9,6% dla wynagrodzenia zasadniczego<sup>3</sup>, na korzyść mężczyzn i o 5,1 punktu procentowego przekraczała założony przez NIK próg istotności w wysokości 4,5%<sup>4</sup>. Ustalenia kontroli wskazują jednak, że przyczyny zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowisku dyrektora ośrodka wynikały ze zróżnicowanych zakresów realizowanych zadań i odpowiedzialności wynikających z liczby podległych pracowników (w szczególności poza sezonem letnim). Wpływ miały także poziom wykształcenia oraz długość stażu pracy ogółem i na stanowisku dyrektora ośrodka.

## **III. Opis ustalonego stanu faktycznego**

*Opis stanu faktycznego*

W toku kontroli przeprowadzonej w Agencji, NIK zbadała grupę stanowisk dyrektorów siedmiu ośrodków (w tym dwóch pełniących obowiązki dyrektora). Kontrolą objęto osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na pełny etat. W badanej grupie były zatrudnione trzy kobiety i czterech mężczyzn. Zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym w kontrolowanej jednostce, minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 2.760 zł, a maksymalne 4.340 zł. Według stanu na 30 kwietnia 2013 r., średnie wynagrodzenie zasadnicze w

<sup>1</sup> Najwyższa Izba Kontroli stosuje 3-stopniową skalę ocen: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości, negatywna.

<sup>2</sup> W latach 2012 – 2013, przy czym wysokość wynagrodzeń (brutto) badano według stanu na 30 kwietnia 2013 r.

<sup>3</sup> Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach objętych badaniem kontrolnym nie otrzymywali dodatku za staż pracy.

<sup>4</sup> Próg istotności 4,5 % NIK przyjęła w oparciu o stwierdzoną przez Eurostat w 2011 r. średnią różnicę w wynagrodzeniach brutto kobiet i mężczyzn w Polsce - [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

tej grupie

wyniosło 3.783 zł, tj. 87,2% wynagrodzenia maksymalnego, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wynosiło 3.567 zł, a mężczyzn 3.945 zł, co w stosunku do maksymalnego wynagrodzenia stanowiło odpowiednio 82,2% i 90,9%.

W obowiązującym w Agencji *Regulaminie wynagrodzeń*<sup>5</sup> nie określono wymagań jakie powinni spełniać pracownicy zatrudnieni na stanowisku objętym badaniem. Osoby zatrudnione na stanowisku dyrektora ośrodka posiadały wykształcenie wyższe, średnie oraz zasadnicze zawodowe.

Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia - jak wyjaśnił Prezes Zarządu - kierowano się głównie wykształceniem, stażem pracy i kwalifikacjami pracowników oraz zakresem obowiązków. Pracownicy nie wnosili do sądów pracy pozwów związanych ze sposobem wynagradzania.

Spośród czterech mężczyzn badanej grupy, trzech (75%) posiadało wyższe wykształcenie, a spośród trzech kobiet tylko jedna (33%). Kobiety posiadały również krótszy staż pracy ogółem i na stanowisku dyrektora ośrodka. Dla kobiet wynosił on odpowiednio 6, 17 i 34 lata ogółem, a na stanowisku dyrektora w przypadku dwóch osób jeden rok i w jednym przypadku 14 lat. Staż pracy ogółem i na stanowisku dyrektora czterech mężczyzn wynosił odpowiednio:

39, 34, 27 i 7 lat oraz 15, 18, 4 i 5 lat.

Wpływ na wysokość wynagrodzeń miał również zakres zadań wykonywanych przez dyrektorów poszczególnych ośrodków. Wszystkie ośrodki kierowane przez kobiety prowadziły działalność sezonowo, w związku z czym dyrektorzy tych ośrodków poza sezonem nadzorowali pracę jednego lub dwóch pracowników. Z czterech ośrodków kierowanych przez mężczyzn, dwa prowadziły działalność przez cały rok i zatrudniały 9 i 14 pracowników.

Poza jednym przypadkiem (przedstawionym w dalszej części wystąpienia) premie były przyznawane dyrektorom ośrodków zgodnie z zasadami określonymi w *Regulaminie wynagrodzeń*<sup>6</sup>. Ponadto wszystkim pracownikom z badanej grupy przyznano dodatkowe świadczenia, tj. służbowy telefon komórkowy, komputer przenośny oraz opłacany abonament i ryczałt na paliwo w takiej samej wysokości.

[Dowód: akta kontroli str. 6-7,10-12,14,16-17]

Według wyjaśnienia Prezesa Zarządu, monitoring wynagrodzeń prowadzono poprzez ustalanie wysokości wynagrodzeń i premii w zależności od zajmowanego stanowiska bez względu na płeć pracownika oraz uwzględniając osiągnięty przez ośrodek wynik finansowych.

[Dowód: akta kontroli str. 55]

Stwierdzone  
nieprawidłowości

1. Zgodnie z załącznikiem nr 5 do *Regulaminu wynagrodzeń* pracownikom zatrudnionym

na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych przysługiwała tylko premia uznaniowa w wysokości do 15% stawki osobistego zaszeregowania. Dla dyrektorów ośrodków premia ta jest ustalana przez Zarząd Spółki. Według umowy o pracę z dnia 25 listopada 2008 r., dyrektorowi ośrodka w Szczyrku przyznano natomiast stałą miesięczną premię w wysokości 15% stawki osobistego zaszeregowania, miesięczną prowizję w wysokości 0,008 przychodów osiągniętych przez ośrodek oraz premię uznaniową, której wysokość uzależniono od osiągniętych przez ośrodek wyników ilościowych i jakościowych. Zasady przyznania premii określone w umowie były zatem niezgodne z obowiązującym w Agencji *Regulaminem wynagrodzeń*. Przyznane dyrektorowi ww. ośrodka w latach 2012 - 2013 r. premie i prowizje wynosiły 34.041,03 zł.

[Dowód: akta kontroli str. 11, 32-50]

<sup>5</sup> Obowiązującym od maja 2005 r. i zaktualizowanym w 2010 r.

<sup>6</sup> Załącznik nr 5 - Formy płac dla stanowiska pracy w Gliwickiej Agencji Turystycznej SA.

Według wyjaśnienia Prezesa Zarządu, ww. umowa o pracę była kontynuacją umowy zawartej przez poprzedni Zarząd GAT, a z uwagi na osiągnięte wcześniej bardzo dobre wyniki ekonomiczne przez ośrodek w Szczyrku, warunków umowy nie zmieniono.

[Dowód: akta kontroli str. 53-56]

2. *Porozumieniem stron*<sup>7</sup>, zawartym 30 listopada 2012 r., dyrektorowi ośrodka w Lesku ustalono miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.900 zł w okresie od kwietnia do października i 3.200 zł w pozostałych miesiącach. W omawianym *Porozumieniu* podano, że wynagrodzenia ustalono *według XIV i XIII kategorii tabeli stawek płac zasadniczych*. Zgodnie z ww. tabelą<sup>8</sup> stawka miesięcznej płacy zasadniczej dla kategorii XIV wynosi od 3.310 zł do 3.790 zł. Suma wynagrodzeń (31.200 zł) wypłaconych dyrektorowi za osiem miesięcy<sup>9</sup>, w porównaniu do kwoty wynikającej z tabeli stawek (30.320 zł) była wyższa o 880 zł.

[Dowód: akta kontroli str. 28, 48]

W toku nin. kontroli aneksem wprowadzono do *Regulaminu wynagrodzeń* § 8 w brzmieniu: *W uzasadnionych przypadkach mając na uwadze dobro Spółki dopuszcza się odstępstwa od niniejszego Regulaminu.*

[Dowód: akta kontroli str. 51-52]

#### **IV. Pozostałe informacje i pouczenia**

Prawo zgłoszenia  
zastrzeżeń

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Zgodnie z art. 54 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli<sup>10</sup> 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 Katowicach.

Katowice, dnia 17 czerwca 2013 r.

Kontroler  
**Antoni Wieloch**  
Główny specjalista kontroli państwowej

Najwyższa Izba Kontroli  
Delegatura w Katowicach

**p.o. Wicedyrektora**  
**Eugeniusz Rejman**

<sup>7</sup> Porozumienie do umowy o pracę zawartej w dniu 1 grudnia 2001 r. na czas nieokreślony.

<sup>8</sup> Obowiązująca od 1 maja 2010 r.

<sup>9</sup> Za okres od kwietnia do października 2012 r. i kwiecień 2013 r.

<sup>10</sup> Dz. U. z 2012 r., poz.82 ze zm., zwanej dalej „ustawą o NIK”.