



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Poznaniu

LPO - 4101-06-05/2013
P/13/151

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Poznaniu
ul. Dożynkowa 9H, 61-662 Poznań
T +48 61 655 62 00, F +48 61 655 62 01
lpo@nik.gov.pl

I. Dane identyfikacyjne kontroli

Numer i tytuł kontroli	P/13/151 – Zapewnienie prawa do jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym.
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Poznaniu.
Kontroler	Irena Wróblewska, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 86075 z dnia 29 kwietnia 2013 r. [Dowód: akta kontroli str. 1-2]
Jednostka kontrolowana	Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej spółka z o.o., ul. Stefana Batorego 35, 63-400 Ostrów Wielkopolski (dalej „Spółka”).
Kierownik jednostki kontrolowanej	Marian Torchalski, Prezes Zarządu Spółki. [Dowód: akta kontroli str. 3-9]

Ocena ogólna

Uzasadnienie
oceny ogólnej

II. Ocena kontrolowanej działalności

Najwyższa Izba Kontroli stwierdziła występowanie różnic¹ w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w zbadanych trzech grupach pracowników. Zróżnicowanie wynagrodzeń wystąpiło na korzyść mężczyzn (różnica dodatnia). Różnice te wynosiły od 6,02% do 19,44% dla wynagrodzenia zasadniczego i od 12,22% do 18,84% dla wynagrodzenia łącznego, tj. wraz z dodatkiem stażowym i miesięczną premią oraz dodatkiem funkcyjnym w przypadku kierowników działów. Ustalenia kontroli wskazują, że zróżnicowanie wynagrodzeń spowodowane było przyczynami obiektywnymi. W wyniku kontroli stwierdzono, że wysokość wynagrodzeń była pochodną indywidualnych zakresów czynności i obowiązków pracowników. Praca wykonywana przez osoby zajmujące te stanowiska nie była porównywalna. Kontrolą objęto lata 2012-2013, przy czym wysokość wynagrodzeń (brutto) badano według stanu na 30 kwietnia 2013 r.

[Dowód: akta kontroli, str. 82-111]

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

Opis stanu
faktycznego

W Spółce wg stanu na 30 kwietnia 2013 r. zatrudnionych było 175 pracowników (w przeliczeniu na etaty - 174,04). W toku kontroli NIK sprawdziła następujące grupy stanowisk: kierownik działu (4 osoby), specjalista (10 osób), starszy inspektor (5 osób). Kontrolą objęto osoby zatrudnione na umowę o pracę oraz na pełny etat. Przy badaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniono takie czynniki jak poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji, staż pracy, a także zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika oraz zakres przypisanej odpowiedzialności. Zbadano również wysokość przyznawanych premii i nagród, a także porównano zakresy czynności pracowników zajmujących te same stanowiska. Do oceny kontrolowanego zakresu wzięto też pod uwagę przyznawanie przez pracodawcę świadczeń dodatkowych.

[Dowód: akta kontroli, str. 82-111]

Wynagradzanie, kwalifikacje zawodowe na danym stanowisku pracy, staż pracy, premie i nagrody uregulowano w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 15 maja 1996 r. ze zmianami (dalej ZUZP).

¹ Różnica liczona, jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia mężczyzn i średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn.

[Dowód: akta kontroli str. 20-73]

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze i kategorie zaszeregowania badanej próby pracowników mieściły się w kategoriach zaszeregowania i przedziałach kwotowych określonych w ZUZP.²

[Dowód: akta kontroli str. 71, 182]

Wynagrodzenie miesięczne pracowników Spółki obejmowało następujące składniki: wynagrodzenie zasadnicze; dodatek za staż pracy; premia regulaminowa, a w przypadku kierowników działu również dodatek funkcyjny.

W ZUZP postanowiono, że za staż pracy przysługiwał dodatek w wysokości 1% za każdy rok pracy poza Spółką liczony od minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego obowiązującej w Spółce oraz 1,5% za każdy rok pracy w Spółce, liczony od wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierownika działu przysługiwała miesięczna premia w wysokości 40% ich wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem funkcyjnym, a pracownikom zatrudnionym na stanowiskach specjalistów i starszych inspektorów przysługiwała premia w wysokości 30% ich wynagrodzenia zasadniczego. W kontrolowanym okresie, decyzją kierownika jednostki kontrolowanej, jednego pracownika pozbawiono premii za dwa miesiące 2012 r. w łącznej kwocie 900 zł. Pozostałym pracownikom naliczano i wypłacano premie w wysokościach zgodnych z ZUZP.

W badanej próbie pracowników dodatek za staż pracy naliczano w prawidłowej wysokości.

[Dowód: akta kontroli str. 50, 74-79, 86, 96, 106]

W grupie kierownik działu zatrudnione były cztery osoby – dwie kobiety i dwóch mężczyzn. Zgodnie z ZUZP obowiązującym w kontrolowanej jednostce minimalne wynagrodzenie w tej grupie ustalono na poziomie 1.000 zł a maksymalne 3.100 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wyniosło 2.012,50 zł, tj. 64,9% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet sięgnęło 1.950 zł (62,9% maksymalnego wynagrodzenia), a mężczyzn 2.075 zł (66,9% maksymalnego wynagrodzenia). Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 6,02 %, a w łącznych 12,22%. Kobiety kierowały Działem Finansowym i Płac oraz Działem Przewozów Pasażerskich, a mężczyźni Działem Technicznym oraz Działem Organizacyjnym i Kadr. Dwie osoby (kobieta i mężczyzna) posiadały wykształcenie wyższe, przy czym kobieta ukończyła także studia podyplomowe z zakresu ubezpieczeń i inwestycji finansowych, a dwie osoby (jedna kobieta i jeden mężczyzna) legitymowali się średnim wykształceniem. Jedna kobieta posiadała certyfikat kompetencji zawodowych w międzynarodowym transporcie drogowym osób, a jeden mężczyzna miał uprawnienia pedagogiczne dla instruktora praktycznej nauki zawodu. Staż pracy ogółem kobiet wynosił 38 i 33 lata i był średnio o 8 lat dłuższy od stażu pracy mężczyzn, który wynosił 29 i 26 lat. Mężczyźni posiadali staż pracy na stanowisku kierowniczym w wysokości 15 i 25 lat, a kobiety w wysokości 5 i 18 lat. Kobiety kierowały działami, które liczyły 7 i 64 osoby, a mężczyźni – 4 i 30 osób. Wyższe wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny kierownika Działu Organizacyjnego i Kadr uzasadniony był pełnieniem funkcji pełnomocnika zarządcy komisarycznego. Od 1 marca 2012 r. pracownikowi temu powierzono funkcję prokurenta, z wynagrodzeniem 1,8-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród

² - od 1.000 do 3.100 zł, kat. XVIII-XXI, kierownicy działów: od 900 do 2.800 zł, kat. XV-XX, specjaliści: od 800 do 2.450 zł, kat. XI-XVII, starsi inspektorzy.

zysku w IV kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa GUS (wg stanu na 30 kwietnia 2013 r. - kwota 6.975,63 zł).

[Dowód: akta kontroli, str. 71, 82-91, 182, 183]

Prezes Zarządu wyjaśnił, że wyższe wynagrodzenie zasadnicze kierownika Działu Finansowego i Płac w stosunku do kierowników innych komórek organizacyjnych wynikało, między innymi, z zakresu odpowiedzialności i uprawnień, a także systemu zastępstw i specyfiki pracy w poszczególnych komórkach organizacyjnych Spółki.

[Dowód: akta kontroli, str. 137-142]

W grupie specjalista zatrudnionych było dziesięć osób – osiem kobiet i dwóch mężczyzn. Zgodnie z ZUZP, obowiązującym w kontrolowanej jednostce, minimalne wynagrodzenie w tej grupie ustalono na poziomie 900 zł a maksymalne 2.800 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wyniosło 1.330 zł, tj. 47,5% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet sięgnęło 1.268,75 zł (45,3% maksymalnego wynagrodzenia), a mężczyzn 1.575 zł (56,3% maksymalnego wynagrodzenia). Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 19,44 %, a w łącznych 17%. Kobiety były specjalistami ds.: finansowych; kosztów i materiałów; płac i ubezpieczeń społecznych; rozliczeń przewozów pasażerskich; osobowych; organizacji i rozliczeń przewozów; zatrudnienia i płac oraz rozliczeń biletów, a mężczyźni byli specjalistami ds. zaopatrzenia i gospodarki materiałowej oraz organizacji najmu autobusów i marketingu. Cztery osoby (trzy kobiety i jeden mężczyzna) posiadały wykształcenie wyższe, przy czym dwie kobiety ukończyły także studia podyplomowe, w tym jedna z zakresu rachunkowości a druga z zakresu projektowania systemów logistycznych. Ponadto jedna z kobiet posiadała certyfikat kompetencji zawodowych w międzynarodowym transporcie drogowym osób. Pięć osób (cztery kobiety i dwóch mężczyzn) posiadały wykształcenie średnie, a jedna kobieta ukończyła szkołę policealną. Jedna kobieta posiadała uprawnienia kasjera walutowego, a jeden mężczyzna ukończył kurs doskonalenia służby pracowniczey i pilota wycieczek. Staż pracy ogółem kobiet wynosił 36, 32, 13, 33, 37, 18, 29 i 33 lata i był średnio o rok dłuższy od stażu pracy mężczyzn, który wynosił 16 i 39 lat. Średni staż pracy na obecnie zajmowanym stanowisku kobiet wynosił 11 lat, a mężczyzn 3 lata. W tej grupie najwyższe wynagrodzenie zasadnicze przyznano specjalście ds. zaopatrzenia i gospodarki materiałowej. Było ono o 49% wyższe od mediany wynagrodzeń dla całej grupy. Prezes Zarządu wyjaśnił, że różnice uzasadnione były zakresem odpowiedzialności i uprawnień, a także utratą dodatku funkcyjnego.

[Dowód: akta kontroli str. 71, 92-101, 137-142, 167-176, 182, 183]

W grupie starszych inspektorów zatrudnionych było pięć osób – trzy kobiety i dwóch mężczyzn. Zgodnie z ZUZP, obowiązującym w kontrolowanej jednostce, minimalne wynagrodzenie w tej grupie ustalono na poziomie 800 zł a maksymalne 2.450 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wyniosło 1.242 zł, tj. 50,7% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet sięgnęło 1.133,33 zł (46,3% maksymalnego wynagrodzenia), a mężczyzn 1.405 zł (57,3% maksymalnego wynagrodzenia). Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 19,33 %, a w łącznych 18,84%. Wszystkie osoby (trzy kobiety i dwóch mężczyzn) posiadały wykształcenie średnie, w tym jedna kobieta ukończyła szkołę policealną. Jeden mężczyzna posiadał uprawnienia w zakresie BHP i inspektora ochrony przeciwpożarowej. Tylko jeden pracownik miał udokumentowany średniozaawansowany stopień władania językiem angielskim, którego znajomość zasadna była na zajmowanym stanowisku. Staż pracy ogółem kobiet wynosił 42, 35, i 36 lat i był średnio o trzy lata dłuższy od stażu pracy mężczyzn, który wynosił 26 i 43 lata. Średni staż pracy na obecnie zajmowanym stanowisku kobiet wynosił 29 lat, a mężczyzn 12 lat. Pracownicy wykonywali zadania Spółki w następujących Działach: Finansowym i Płac – jedna kobieta; Przewozów Pasażerskich – jedna kobieta; Technicznym – jeden mężczyzna

oraz Organizacyjnym i Kadr – kobieta i mężczyzna. Pracownikom przypisano odpowiedzialność: za obliczanie i pobór podatku dochodowego od osób fizycznych (jedna kobieta); materialną za prowadzenie kasy (jedna kobieta); za paliwa płynne (jeden mężczyzna) oraz wynikającą z zakresu czynności (mężczyzna i kobieta).

Wynagrodzenie jednego z mężczyzn było wyższe w związku z pełnieniem funkcji społecznego inspektora pracy. W sprawie wyższego wynagrodzenia drugiego z mężczyzn Prezes Zarządu wyjaśnił, że uzasadnione ono było większym zakresem odpowiedzialności materialnej.

[Dowód: akta kontroli str. 71, 102-111, 137-142, 178-183, 188-190]

Pracownikom objętym badaniem nie wypłacano nagród. Zgodnie z ZUZP pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa za wieloletnią pracę. W okresie objętym kontrolą, z badanej próby, nagrody takie otrzymało pięcioro pracowników (26%).

[Dowód: akta kontroli str. 84, 94, 104, 87, 97, 107, 90, 100, 110]

Pracownicy Spółki, w kontrolowanym okresie, nie występowali z pozwem przeciwko pracodawcy z powodu nierównego traktowania w zakresie wynagrodzeń.

[Dowód: akta kontroli str. 183]

W Spółce nie dokonano wartościowania stanowisk pracy. Pracownicy nie podlegali ocenie okresowej. Prezes Zarządu, wyjaśnił, że przy ocenie pracy na danym stanowisku pracy i ustalaniu wynagrodzenia pracownikom, wysokość wynagrodzeń była ustalona w taki sposób, aby odpowiadała kwalifikacjom potrzebnym do należytego świadczenia pracy oraz jej rodzajowi (określonym w indywidualnych zakresach obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień).

[Dowód: akta kontroli str. 17-19, 83, 93, 103]

Prezes Zarządu wyjaśnił, że monitoruje system wynagrodzeń pod względem równości płac, poprzez bieżący proces wartościowania (nieusystematyzowany w odrębnym akcie prawa wewnętrznego) poszczególnych stanowisk pracy wynikający z zakresu obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień, niezbędnego nakładu czasu i pracy, posiadanej wiedzy i kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, a także osobistych przymiotów i cech charakteru. W Spółce nie występowały stanowiska pracy, w ramach, których realizowane byłyby prace jednakowej wartości – w obrębie poszczególnych grup zawodowych. Z powyższych względów zasada jednakowej płacy za pracę jednakowej wartości była stosowana w Spółce, ale nie, jako zasada równości płac.

[Dowód: akta kontroli str. 191-197]

Zasady odpłatności pracowników za korzystanie z telefonów służbowych zostały określone w zarządzeniu wewnętrznym Zarządcy Komisarycznego Przedsiębiorstwa Państwowej Komunikacji Samochodowej z dnia 15 września 2004 r. W Spółce pracownicy (badanej próby) nie otrzymywali świadczeń dodatkowych, z wyjątkiem czworga pracowników (jednej kobiety i trzech mężczyzn), którzy otrzymali świadczenie dodatkowe w formie służbowego telefonu komórkowego z opłacanym miesięcznie abonamentem, (trojgu pracownikom w kwocie po 48,89 zł i jednemu w kwocie 48,88 zł), co było uzasadnione charakterem realizowanych zadań.

Prezes Zarządu wyjaśnił, że przypisanie telefonów konkretnym pracownikom związane było szerokim zakresem obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień, a tym samym potencjalnie najczęstszą potrzebą stałej komunikacji.

Ustalono
nieprawidłowości

[Dowód: akta kontroli str. 91, 101, 111-121, 191, 193]

Według § 43 ust. 4 ZUZP pracownikom prowadzącym rachunkowość i czynności kasowe pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie. Na wnioski głównego księgowego jednemu pracownikowi przyznano w 2012 r. kwotę 600 zł, a w 2013 r. kwotę 300 zł. Naliczone, w trakcie kontroli NIK, zgodnie z § 43 ust. 4 ZUZP wynagrodzenie za okres od 1 stycznia 2012 r. do 31 maja 2013 r. wynosi 2.117 zł. Skutkiem niezastosowania postanowień § 43 ust. 4 zaniżono wynagrodzenie o kwotę 1.517 zł.

[Dowód: akta kontroli str. 32, 136-141, 145-148, 198, 199]

Prezes Zarządu wyjaśnił, że różnica między wynagrodzeniem naliczonym na podstawie ZUZP, a wynagrodzeniem otrzymanym z tego tytułu, zostanie wypłacona wraz z najbliższym wynagrodzeniem za pracę.

[Dowód: akta kontroli str. 136-141, 145-148, 198, 199]

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Z ustaleń kontroli wynika, że różnica w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami zatrudnionymi na takich samych stanowiskach wynikała ze zróżnicowanych i nieporównywalnych zakresów zadań wykonywanych przez mężczyzn oraz zwiększonego zakresu odpowiedzialności (w szczególności materialnej).

NIK zwraca jednak uwagę, że w każdej z badanych grup pracowników wystąpiła różnica, zarówno w wynagrodzeniach zasadniczych, jak i w łącznych. W ocenie Izby różnica ta jest znacząca, gdyż w przypadku wynagrodzenia zasadniczego przekracza założony próg istotności w wysokości 4,5%³ od 6,02 do 19,33 punktu procentowego. Zdaniem NIK, zasadnym byłoby przeprowadzenie analizy zakresów czynności tych pracowników i ustalenie czy tak duża różnica w wynagrodzeniach jest uzasadniona, zwłaszcza, że w Spółce nie wprowadzono wartościowania poszczególnych stanowisk pracy. Izba wyraża opinię, że wykorzystanie wartościowania stanowisk w procesie zarządzania jednostką może przynieść pozytywny efekt, szczególnie w zakresie monitorowania systemu wynagrodzeń pod kątem równości płac. Wprawdzie przepisy prawa nie nakazują spółkom stosowania tego narzędzia, jednak, zdaniem Izby, mogłoby to być pomocne w sytuacji, gdy występują takie same stanowiska pracy w różnych komórkach organizacyjnych Spółki.

Ocena częściowa

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

IV. Pozostałe informacje i pouczenia

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 Kontroli⁴ kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora delegatury NIK w Poznaniu.

Poznań, dnia czerwca 2013 r.

Kontroler

Dyrektor

Irena Wróblewska
specjalista kontroli państwowej

z up. Grzegorz Malesiński
wicedyrektor

³ Stwierdzona przez Eurostat w 2011 r. średnia różnica w wynagrodzeniach brutto kobiet i mężczyzn w Polsce http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

⁴ Dz. U. z 2012 r. poz. 82 ze zm.

