

LKA – 4101-07-02/2013

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	Mariusz Klimontowicz, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 85117 z dnia 15 kwietnia 2013 r. (dowód: akta kontroli str.1-2)
Jednostka kontrolowana	Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o. w Łędzinach, zwane w dalszej części wystąpienia pokontrolnego „CBI DGP” lub „spółka”.
Kierownik jednostki kontrolowanej	Krzysztof Mijalski, Prezes Zarządu (dowód: akta kontroli str. 405-409)

II. Ocena kontrolowanej działalności

Ocena ogólna

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie¹ działalność Spółki w zbadanym zakresie.

Uzasadnienie oceny ogólnej

W okresie objętym kontrolą² stwierdzono występowanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn badanej grupy pracowników. Różnice³ te dla wynagrodzenia zasadniczego wynosiły 12,8% a dla wynagrodzenia łącznego⁴ - 10,1%. Ustalenia kontroli wskazują, że zróżnicowanie wynagrodzeń spowodowane było przyczynami obiektywnymi⁵, które nie miały wpływu na ocenę ogólną.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

W toku kontroli zbadano grupę 14 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na pełny etat na stanowisku starszego inspektora w Oddziale Badań Środowiska i Zagrożeń Naturalnych (OBŚiZN).

W grupie starszych inspektorów zatrudniono osiem kobiet i sześciu mężczyzn. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia kierowano się głównie – jak wyjaśnił Prezes spółki - wykształceniem, stażem pracy i kwalifikacjami pracowników. Pracownicy spółki nie wnosili do sądów pracy pozwów przeciwko CBI DGP związanych ze sposobem wynagradzania.

Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy z 2003 r. ze zmianami⁶, obowiązującym w kontrolowanej jednostce, minimalne wynagrodzenie miesięczne w tej grupie wynosiło 2.200 zł, a maksymalne 5.500 zł.

¹ Najwyższa Izba Kontroli stosuje 3-stopniową skalę ocen: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości, negatywna. Jeżeli sformułowanie oceny ogólnej według proponowanej skali byłoby nadmiernie utrudnione, albo taka ocena nie dawałaby prawdziwego obrazu funkcjonowania kontrolowanej jednostki w zakresie objętym kontrolą, stosuje się ocenę opisową, bądź uzupełnia ocenę ogólną o dodatkowe objaśnienie

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

³ Różnica liczona jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia mężczyzn i średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn.

⁴ Kategoria wynagrodzenia łącznego przyjętego do badań obejmowała wynagrodzenie zasadnicze, premie miesięczną oraz dodatek stażowy

⁵ Tj. poziomem wykształcenia, charakterem wykonywanej pracy, zakresem praw i obowiązków pracowniczych oraz długością zakładowego i stanowiskowego stażu pracy

⁶ Zwanym dalej „ZUZP”.

Według danych na 30 kwietnia 2013 r. średnie wynagrodzenie zasadnicze w badanej grupie pracowników wynosiło 3.100 zł, tj. 56,4% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wynosiło 2.906,25 zł, a mężczyzn 3.358,33 zł, co w stosunku do maksymalnego wynagrodzenia stanowiło odpowiednio 52,8% i 61,1%.

Zróznicowanie wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz łącznego kobiet i mężczyzn było spowodowane, m.in:

- poziomem wykształcenia;
W badanej grupie czterech mężczyzn posiadało wykształcenie wyższe techniczne (66,7%), a dwóch wykształcenie średnie techniczne (33,3%). W grupie kobiet natomiast dwie osoby miały wykształcenie wyższe (25%), a sześć wykształcenie średnie (75%);
- rodzajem i charakterem pracy opisanym w zakresach obowiązków i odpowiedzialności pracowniczej;
W grupie mężczyzn pięć osób (83%) zatrudniono na stanowiskach starszego inspektora pod ziemią, do których należało w szczególności prowadzenie pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych na stanowiskach pracy oraz w środowisku naturalnym na powierzchni i w kopalniach pod ziemią. Część mężczyzn prowadziła również pomiary pola elektromagnetycznego (PEM) na wysokości i posiadała do tego niezbędne kwalifikacje. Wszystkie kobiety natomiast zatrudniono na stanowiskach st. inspektora na powierzchni.
Do obowiązków tej grupy należało m.in.: prowadzenie badań specjalistycznych w laboratoriach, sporządzanie sprawozdań z badań, przygotowanie danych do rozliczeń finansowych, wystawianie faktur, prowadzenie sekretariatu. NIK zwraca uwagę, że wynagrodzenie zasadnicze (3.200 zł) jednego z mężczyzn badanej grupy, zatrudnionego na stanowisku st. inspektora na powierzchni, było o 294 zł większe od średniego wynagrodzenia kobiet (2.906 zł) zatrudnionych również na stanowisku st. inspektora na powierzchni;
- długością stażu stanowiskowego;
Z badanej grupy dwóch mężczyzn miało przeszło 5-letni staż na stanowisku starszego inspektora, natomiast staż taki posiadała tylko jedna kobieta. Ponadto z grupy kobiet dwie osoby zatrudniono na stanowisku starszego inspektora przez okres krótszy niż rok, podczas gdy w grupie mężczyzn wszyscy mieli staż na stanowisku dłuższy niż rok;
- ogólnym stażem pracy;
Kobiety miały wyższy o 4,5 roku ogólny staż pracy i w związku z tym średnia wysokość dodatku stażowego dla grupy kobiet była większa o 54,89 zł (11,64%) w porównaniu do wysokości tego dodatku dla mężczyzn.

Z uwagi na niejednorodność danych wpływających w okresie objętym kontrolą na wysokość i liczbę premii miesięcznych przyznanych i wypłaconych pracownikom z badanej grupy⁷, do obliczeń posłużono się medianą (wartość środkowa). Mediany przyznanych w ww. okresie premii dla kobiet i mężczyzn z tej grupy, miały analogiczną wartość 250 zł.

W *Propozycjach premii* za poszczególne miesiące dla pracowników badanej grupy, w większości przypadków nie określono kryteriów przyznawania premii, o których mowa w obowiązujących w spółce *Zasad tworzenia i podziału funduszu premiowego oraz wypłacania premii w CBiDGP*⁸. Różnicowano wysokość ww. premii na podstawie rozmów dyrektora OBŚiZN z kierownikami laboratoriów.

⁷ W celu uzyskania porównywalności danych w grupie kobiet w związku z awansem 2 pracowników w lipcu 2012 r. na stanowisko st. inspektora została pominięta liczba i wysokość premii, które otrzymały na poprzednim stanowisku – inspektora. Łączna liczba i wysokość premii podlegała zmniejszeniu zgodnie z obowiązującymi w spółce przepisami w związku z przebywaniem pracownika na zwolnieniu lekarskim. Zbadano wysokość przyznanych i wypłaconych premii bez względu na prawidłowość ich przyznania co do zasady.

⁸ Wprowadzone uchwałą nr 46/2011 Zarządu Spółki i włączone do ZUZP protokołem dodatkowym nr 6 z dnia 12 grudnia 2011 r.

Ponadto wszystkie osoby z tej grupy w 2012 r. otrzymały po jednej nagrodzie pieniężnej⁹, przy czym średnia wartość nagrody dla kobiet wyniosła 1.175 zł, a dla mężczyzn 1.180,21 zł. Wysokość nagród indywidualnych była uzależniona od zakładowego stażu pracy.

Dodatkowo przyznane mężczyznom świadczenia w postaci służbowych telefonów komórkowych wraz z opłaconym abonamentem oraz komputerów przenośnych wynikały z charakteru świadczonej pracy (praca w terenie poza siedzibą spółki), co było uzasadnione potrzebami pracodawcy.

Zagadnienia związane z prawem do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn nie były w spółce przedmiotem badania w ramach kontroli zarządczej bądź audytu wewnętrznego. Podkreślić jednak należy, że obowiązujący ZUZP uwzględniał dyrektywy dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, określone w powszechnie obowiązujących przepisach¹⁰, w tym m.in. uwzględniał je w postanowieniach regulujących zasady wynagradzania.

(dowód: akta kontroli, str. 3-134,196-267,327-354,440-461)

NIK zwraca jednak uwagę, że w badanej grupie pracowników wystąpiła dwucyfrowa różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (zarówno w wynagrodzeniu zasadniczym, jak i łącznym). W ocenie Izby różnica ta jest znacząca, gdyż w przypadku wynagrodzenia zasadniczego przekroczyła o 8,3% założony przez NIK próg istotności (4,5%)¹¹. W związku z tym zakresy czynności tych pracowników należałoby poddać szczegółowej analizie celem ustalenia, czy tak duża różnica w wynagrodzeniach jest uzasadniona, zwłaszcza że w Spółce nie wprowadzono wartościowania poszczególnych stanowisk pracy. Wprawdzie przepisy prawa nie nakazują spółkom stosowania tego narzędzia, jednak zdaniem Izby mogłoby to być pomocne w procesie zarządzania jednostką, szczególnie w zakresie monitorowania systemu wynagradzania pod kątem równości płac. Przypisanie wszystkim stanowiskom wartości punktowej dałoby również rzeczywisty obraz skali trudności zadań wykonywanych przez poszczególnych pracowników.

Ustalone inne
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. Miesięczne premie wypłacano pracownikom (w tym osobom z badanej grupy) w okresie od lutego 2012 r. do kwietnia 2013 r. niezgodnie z pkt 6 i 12 rozdziału I *Zasad premiowania* obowiązujących w CBiDGP. Stosownie do ww. Zasad, premie miesięczne powinny być wypłacane tylko wówczas, gdy wielkości ekonomiczne (planowane zadania rzeczowe, planowany wynik finansowy brutto) zrealizowane są przynajmniej w wielkościach przyjętych w planie rzeczowo- finansowym, a dla wielkości sprzedaży wyjątkowo 95% wykonania planu.

Planowany poziom sprzedaży uprawniający, zgodnie z Zasadami premiowania, do wypłaty premii miesięcznych osiągnięto tylko w styczniu 2012 r., natomiast premie wypłacono pracownikom również za pozostałe miesiące. Premie te wypłacano z *funduszu premiowego pozostającego w dyspozycji Prezesa Zarządu*, utworzonego w celu wynagradzania *indywidualnych osiągnięć pracowników*. Limit tego funduszu nie obciążał, zgodnie z ww. Zasadami, funduszu premiowego miesięcznego lub rocznego spółki. Ponadto wypłacane premie nie były ewidencjonowane w sposób prawidłowy w module rachuby płac w systemie księgowo-finansowym spółki, ponieważ ewidencjonowano je jako premie miesięczne (zespół 0005), a nie jako premie uznaniowe Prezesa spółki (zespół 0009). Łączna wartość

⁹ Nagrody zostały wypłacone z tytułu jubileuszu 20 -lecia spółki CBiDGP. Wypłaty były dokonywane na podstawie uchwały Nr 39/2012 Zarządu spółki oraz w oparciu o postanowienia odrębnego od ZUZP regulaminu (zał. do uchwały).

¹⁰ M.in. art. 33 Konstytucji RP (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.), art. 18^{3c} Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz.94 ze zm.)

¹¹ Na podst. materiałów opracowanych przez Eurostat w 2011 r.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

wypłaconych premii pracownikom CBiDGP niezgodnie z obowiązującymi *Zasadami premiowania* wyniosła 362.806,25 zł.

(dowód: akta kontroli, str.3-38,135-195,355-394)

Przyczyną wypłacenia miesięcznych premii niezgodnie z obowiązującymi *Zasadami*, według wyjaśnienia Prezesa spółki, było m.in. przyjęcie zbyt wysokich założeń w planie finansowo-ekonomicznym spółki dla OBŚiZN na 2012 r. w świetle istniejącej sytuacji rynkowej i uniknięcie pracowniczej migracji do firm konkurencyjnych oraz zachowanie możliwości finansowej motywacji pracowników.

(dowód: akta kontroli, str. 395 -398)

2. Nie zakończono w terminie określonym w harmonogramie prac związanych z wprowadzeniem w Spółce Systemu Ocen Okresowych Pracowników (SOOP), które rozpoczęto w 2011 r. Między innymi do 25 kwietnia 2013 r. nie dokonano analizy ocen pracowników sporządzonych w 2012 r, a zgodnie z harmonogramem analiza taką należało sporządzić do czerwca 2012 r. Ponadto nie wprowadzono ww. ocen do bieżącego stosowania z przyczyn technicznych, tj. niedostosowania systemu informatycznego. Zgodnie z § 4 pkt 1 i 2 zarządzenia Nr 15/2012 Prezesa Zarządu CBiDGP z 29 lutego 2012 r., oceny miały być sporządzane nie rzadziej niż 2 razy w roku. Zaznaczyć należy, że wartość zapłaconych przez Spółkę faktur, związanych z realizacją zadań objętych powyższym działaniem, na 30 kwietnia 2013 r. zamknęła się kwotą 131.733 zł.

(dowód: akta kontroli, str. 268-326)

Zdaniem Prezesa przyczyną opóźnień prac związanych z wprowadzeniem w Spółce SOOP, w stosunku do terminów określonych w harmonogramie, było m.in. niedostosowanie systemu informatycznego spółki do przyjętej metodologii oceny.

(dowód: akta kontroli, str. 327-348)

IV. Uwagi i wnioski

Wnioski pokontrolne

Przedstawiając powyższe oceny i uwagi wynikające z ustaleń kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli¹², wnosi o:

- **przyznawanie pracownikom miesięcznych premii zgodnie z obowiązującymi *Zasadami premiowania* (stanowiącymi integralną część Zakładowego Układu Pracy) oraz właściwe ich ewidencjonowanie.**

V. 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 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 Katowicach.

Obowiązek poinformowania NIK o sposobie wykorzystania uwag i wykonania wniosków Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK proszę o poinformowanie Najwyższej Izby Kontroli Delegatury w Katowicach, w terminie 15 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykorzystania uwag i wykonania wniosku pokontrolnego 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.

¹² Dz. U. z 2012 r., poz.82 ze zm.

Katowice, dnia 12 czerwca 2013 r.

Kontroler
Mariusz Klimontowicz
Główny specjalista kontroli państwowej

.....

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Katowicach

p.o. Wicedyrektora
Eugeniusz Rejman

.....