



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI  
Delegatura w Krakowie

LKR – 4101-05-02/2013  
P/13/151

# WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI  
Delegatura w Krakowie  
ul. Łobzowska 67, 30-038 Kraków  
T +48 12 342 34 00, F +48 12 342 34 44  
[lkr@nik.gov.pl](mailto:lkr@nik.gov.pl)

# 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 Krakowie
Kontrolerzy	1. Monika Gruszczyńska-Jasińska, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 83861 z 15 kwietnia 2013 r. (dowód: akta kontroli str. 1-2) 2. Wojciech Dudek, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 83862 z 15 kwietnia 2013 r. (dowód: akta kontroli str. 3-4)
Jednostka kontrolowana	Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A. w Krakowie, ul. Jana Brożka 3, 30-347 Kraków (dalej MPK lub Spółka)
Kierownik jednostki kontrolowanej	Julian Pilszczyk, Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny (dowód: akta kontroli str. 6-8)

## II. Ocena kontrolowanej działalności

### Ocena ogólna

Najwyższa Izba Kontroli stwierdziła występowanie różnic<sup>1</sup> w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w zbadanych dziewięciu grupach pracowników zarówno na korzyść kobiet (ujemna różnica), jak i na korzyść mężczyzn (dodatnia różnica). Różnice te wynosiły od minus 3,24% do 28,33% dla wynagrodzenia zasadniczego i od minus 12,28% do 28,33% dla wynagrodzenia łącznego, tj. wraz z dodatkiem stażowym. Ustalenia kontroli wskazują, że przyczyna zróżnicowania wynagrodzeń leży przede wszystkim w zatrudnianiu pracowników na teoretycznie takich samych stanowiskach, lecz znajdujących się w różnych komórkach organizacyjnych Spółki, co przekłada się na różne zakresy czynności i obowiązków tych osób. Kontrolą objęto lata 2012-2013, przy czym wysokość wynagrodzeń (brutto) badano według stanu na 31 marca 2013 r.

## III. Opis ustalonego stanu faktycznego

### Opis stanu faktycznego

W toku kontroli przeprowadzonej w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym S.A. w Krakowie NIK zbadała następujące grupy stanowisk: projektant oprogramowania (3 osoby), specjalista ds. ekonomicznych (7 osób), kasjer (2 osoby), inspektor ds. biletowych (4 osoby), inspektor ds. finansowych (4 osoby), inspektor ds. informacji (3 osoby), inspektor ds. realizacji zakupów (5 osób), inspektor ds. technicznych (3 osoby), administrator systemu komputerowego (4 osoby). Kontrolą objęto osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę oraz na pełny etat, według stanu zatrudnienia na 1 maja 2013 r. Do badania starano się wybrać grupy stanowisk względnie jednorodne, zakładając, że praca wykonywana przez osoby zajmujące te stanowiska jest porównywalna. Przy badaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniono takie czynniki, jak poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji, staż pracy, zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika, zakres przypisanej odpowiedzialności, oceny okresowe. Zbadano również wysokość przyznawanych premii i nagród oraz wzięto pod uwagę przyznawanie przez pracodawcę świadczeń dodatkowych.

<sup>1</sup> Różnica liczona jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia mężczyzn i średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn.

W badanej grupie projektantów oprogramowania były zatrudnione dwie kobiety i dwóch mężczyzn<sup>2</sup>. Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy obowiązującym w kontrolowanej jednostce, minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 2770 zł a maksymalne 5080 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wyniosło 4104 zł, tj. 81% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wyniosło 78% maksymalnego wynagrodzenia (3945 zł), a mężczyzny [...]3%. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych wyniosła 10,82% a w wynagrodzeniach łącznych 8,72% na korzyść mężczyzn. Wszystkie osoby posiadały wykształcenie wyższe specjalistyczne. Jedna kobieta ukończyła studia podyplomowe na kierunku rachunkowość i finanse. Średni staż pracy kobiet był wyższy od stażu pracy mężczyzny o 3,5 roku. Kobiety były zatrudnione w Dziale Informatyki, natomiast mężczyzna pracował w Dziale Obsługi Systemów Elektronicznych. Kobiety zajmowały się m.in. administrowaniem systemu w zakresie jednego modułu. Z kolei do obowiązków mężczyzny należało administrowanie systemami informatycznymi i serwerami Spółki.

(dowód: akta kontroli str. 64-76, 151-156, 241-253)

Na stanowisku specjalistów ds. ekonomicznych było zatrudnionych sześć kobiet oraz jeden mężczyzna. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 2310 zł, a maksymalne 3700 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze osiągnęło poziom 2852 zł, tj. 62% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wynosiło 74% maksymalnego wynagrodzenia (2764 zł), a mężczyzny [...]4%. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych i łącznych wyniosła 18,34%. Wszystkie osoby posiadały wykształcenie wyższe o kierunku finansowym lub ekonomicznym, z wyjątkiem jednej osoby, która ukończyła socjologię. Ponadto jedna z kobiet ukończyła studia podyplomowe z zakresu prawa pracy, a druga posiadała uprawnienia audytora. Mężczyzna posiadał 37-letni staż pracy, cztery kobiety posiadały ponad 30-letni staż pracy, a dwie ponad 20-letni. Badane osoby były zatrudnione w różnych komórkach organizacyjnych Spółki (dwie kobiety w Sekcji Obsługi Ruchu, dwie w Stacji Obsługi Tramwajów, jedna w Dziale Obsługi Systemów Elektronicznych i jedna w Dziale Personalnym; mężczyzna był zatrudniony w Stacji Obsługi i Remontów), w związku z czym zakres wykonywanych obowiązków był różny i związany ze specyfiką danej komórki. Z udzielonych przez Pana Prezesa wyjaśnień wynika, że zakres czynności wykonywanych przez mężczyznę miał charakter bardziej złożony w stosunku do obowiązków służbowych kobiet. Obejmował m.in. przygotowywanie planów, analiz i sprawozdań dotyczących Stacji Obsługi i Remontów oraz współpracę z innymi komórkami Spółki w kwestiach ekonomicznych. Ponadto zadania wykonywane przez pracowników Stacji Obsługi i Remontów są bardziej skomplikowane i odpowiedzialne niż w innych stacjach MPK i polegają głównie na przygotowaniu odpowiedniej ilości sprawnego taboru.

(dowód: akta kontroli str. 81-104, 254-270, 379-380)

Na stanowiskach kasjerów były zatrudnione dwie osoby – jedna kobieta oraz jeden mężczyzna. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1620 zł, a maksymalne 2770 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2262 zł, tj. 81% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiety wynosiło [...]5%, a mężczyzny [...]6% maksymalnego wynagrodzenia. Różnica płacowa w wynagrodzeniach

<sup>2</sup> Na stanowisku projektanta oprogramowania w MPK były zatrudnione łącznie 4 osoby: dwie kobiety i dwaj mężczyźni, jednak wynagrodzenie jednego mężczyzny nie zostało uwzględnione w badaniu, z uwagi na otrzymywanie przez tę osobę wynagrodzenia w formie zryczałtowanej; pracownik ten był zatrudniony na podstawie kontraktu.

<sup>3</sup> NIK Delegatura w Krakowie dokonała wyłączenia danych osobowych na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.) ze względu na ochronę prywatności osoby fizycznej.

<sup>4</sup> NIK Delegatura w Krakowie dokonała wyłączenia danych osobowych na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.) ze względu na ochronę prywatności osoby fizycznej.

<sup>5</sup> NIK Delegatura w Krakowie dokonała wyłączenia danych osobowych na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.) ze względu na ochronę prywatności osoby fizycznej.

<sup>6</sup> NIK Delegatura w Krakowie dokonała wyłączenia danych osobowych na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.) ze względu na ochronę prywatności osoby fizycznej.

zasadniczych wyniosła [...]7%, a w wynagrodzeniach łącznych [...]8%. Obie osoby posiadały wykształcenie średnie, a staż pracy mężczyzny był wyższy o 6 lat. Kasjerzy byli zatrudnieni w Sekcji Finansowej Działu Głównego Księgowego. Do obowiązków mężczyzny należała obsługa stacjonarnych i mobilnych automatów biletowych, co wiązało się ze zwiększonym wysiłkiem fizycznym i odpowiedzialnością (przenoszenie gotówki). Z kolei kobieta obsługiwała kasę w budynku Spółki.

(dowód: akta kontroli str. 77-80, 217-226, 372, 379)

Grupa inspektorów ds. biletowych obejmowała trzy kobiety i jednego mężczyznę. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1620 zł, a maksymalne 2770 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 1963 zł, tj. 70% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wynosiło 68% maksymalnego wynagrodzenia (1895 zł), a mężczyzny [...]9%. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych wyniosła 12,47%, a w wynagrodzeniach łącznych 14,88%. W badanej grupie dwie kobiety były zatrudnione w Sekcji Realizacji Dostaw Działu Zaopatrzenia, jedna w Sekcji Finansowej Działu Głównego Księgowego, natomiast mężczyzna w Dziale Obsługi Systemów Elektronicznych. Spośród zatrudnionych kobiet dwie posiadały wykształcenie policealne, natomiast jedna z kobiet oraz mężczyzna – średnie zawodowe. Staż pracy mężczyzny był najwyższy i wynosił 39 lat, podczas gdy średni staż pracy kobiet wynosił 17 lat. Zakres obowiązków mężczyzny koncentrował się na obsłudze klienta indywidualnego, włączając w to rozpatrywanie reklamacji dotyczących automatów biletowych. Z udzielonych wyjaśnień wynikało, że czynności te wymagały większego nakładu pracy oraz odporności na sytuacje stresowe. Dodatkowo mężczyzna rozliczał też karty pracy serwisu Krakowskiej Karty Miejskiej. Kobiety zatrudnione na stanowisku inspektora ds. biletowych obsługiwały wyłącznie hurtowników, stąd, jak wyjaśniono, ich praca była prostsza, mniej stresująca i wymagała mniejszego wysiłku.

(dowód: akta kontroli str. 105-115, 158-169, 373, 381)

Trzy kobiety i jeden mężczyzna byli zatrudnieni na stanowiskach inspektorów ds. finansowych. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1620 zł, a maksymalne 2770 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wyniosło 2100 zł, tj. 75% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym dla kobiet wyniosło średnio 72% maksymalnego wynagrodzenia (2008 zł), a dla mężczyzny [...]10%. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych zamknęła się na poziomie 15,52%, a w wynagrodzeniach łącznych na poziomie 18,47%. Wszystkie osoby były zatrudnione w Dziale Głównego Księgowego (kobiety w Sekcji Finansowej, mężczyzna w zespole obsługującym bezpośrednio Głównego Księgowego). Staż pracy mężczyzny był najwyższy i wynosił 41 lat, podczas gdy średni staż pracy kobiet wynosił 28 lat. Zakres odpowiedzialności materialnej mężczyzny był szerszy w stosunku do kobiet, ze względu na jego bezpośredni kontakt z przedmiotami wartościowymi (rozliczanie transakcji gotówkowych i bezgotówkowych oraz biletów, obsługa transportu gotówki). Czynności wykonywane przez mężczyznę wymagały też zwiększonego wysiłku fizycznego. Ponadto pracownik ten ukończył kurs technika ochrony fizycznej osób i mienia, który sfinansował ze środków własnych. Kobiety wykonywały obowiązki związane głównie z czynnościami rozliczeniowo-księgowymi oraz podatkowymi.

(dowód: akta kontroli str. 116-124, 170-182, 372, 380)

W badanej grupie inspektorów ds. informacji były zatrudnione dwie kobiety i jeden mężczyzna. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1620 zł, a maksymalne

<sup>7</sup> NIK Delegatura w Krakowie dokonała wyłączenia danych osobowych na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.) ze względu na ochronę prywatności osoby fizycznej.

<sup>8</sup> NIK Delegatura w Krakowie dokonała wyłączenia danych osobowych na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.) ze względu na ochronę prywatności osoby fizycznej.

<sup>9</sup> NIK Delegatura w Krakowie dokonała wyłączenia danych osobowych na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.) ze względu na ochronę prywatności osoby fizycznej.

<sup>10</sup> NIK Delegatura w Krakowie dokonała wyłączenia danych osobowych na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.) ze względu na ochronę prywatności osoby fizycznej.

2770 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wyniosło 2066 zł, tj. 74% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wyniosło 70% maksymalnego wynagrodzenia (1966 zł), a mężczyzny [...]11%. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych osiągnęła 13,23%, a w wynagrodzeniach łącznych 0,3%. Jedna z kobiet posiadała wykształcenie średnie zawodowe natomiast druga z kobiet oraz mężczyzna – wykształcenie wyższe. Jedna z kobiet posiadała ponad 30-letni staż pracy, druga 6-letni (od 2012 r. przebywała na urlopie macierzyńskim i wychowawczym), a mężczyzna 9-letni. Wszystkie osoby były zatrudnione w Główniej Dyspozytorni Ruchu MPK i do ich głównych zadań należało udzielanie informacji pasażerom. Pan Prezes wyjaśnił, że zakres obowiązków mężczyzny obejmował ponadto m.in. obsługę klientów anglojęzycznych oraz programu komputerowego PB Net Client używanego na stanowisku linii tele-bus. NIK zwraca jednak uwagę, że dodatkowe obowiązki nie zostały ujęte w zakresie czynności tego pracownika.

(dowód: akta kontroli str. 142-150, 183-193, 373, 381)

W przypadku inspektorów ds. realizacji zakupów, w tej grupie były zatrudnione dwie kobiety i trzech mężczyźni. Minimalne wynagrodzenie wynosiło 1620 zł a maksymalne 2770 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wyniosło 2091 zł, tj. 75% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet sięgnęło 2131 zł (76% maksymalnego wynagrodzenia), a mężczyzn 2064 zł (74% maksymalnego wynagrodzenia). W tej grupie stanowisk stwierdzono ujemną różnicę płacową, tj. na korzyść kobiet, zarówno w wynagrodzeniu zasadniczym jak i łącznym, która wyniosła odpowiednio 3,24% i 12,28%. Jeden mężczyzna posiadał wykształcenie wyższe, a pozostałe osoby wykształcenie średnie. Jeden z mężczyzn posiadał najniższy staż pracy, który wynosił 4 lata i w związku z tym nie otrzymywał jeszcze dodatku za wieloletnią pracę, natomiast staż pracy pozostałych pracowników przekraczał 20 lub 30 lat. Wszystkie osoby zatrudnione były w Sekcji Realizacji Dostaw. Najwyższe wynagrodzenie zasadnicze otrzymywała kobieta, która, jak wyjaśniono, obsługiwała dostawy towaru o strategicznym znaczeniu dla Spółki (paliwa).

(dowód: akta kontroli str. 125-134, 194-206, 373, 381)

Na stanowiskach inspektorów ds. technicznych były zatrudnione dwie kobiety i jeden mężczyzna. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1620 zł, a maksymalne 2770 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wyniosło 2238 zł, tj. 80% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wyniosło 71% maksymalnego wynagrodzenia (1977 zł), a mężczyzny [...]12%. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych i łącznych kształtowała się na poziomie 28,33%. Wszystkie osoby posiadały wykształcenie średnie zawodowe. Staż pracy kobiet wynosił średnio 30 lat, a mężczyzny 27 lat. W badanej grupie wszystkie osoby pracują w stacjach obsługi autobusów. Wyższe wynagrodzenie mężczyzny wynikało, jak wyjaśniono, z jego szczególnej wiedzy i doświadczenia w zakresie spraw technicznych. Pracownik ten jako jedyny z tej grupy posiadał wykształcenie średnie techniczne oraz doświadczenie na stanowisku mistrza i diagnostyka. Do jego zadań należało m.in. prowadzenie analiz technicznych oraz reprezentowanie stacji we wdrażaniu systemów informatycznych i w serwisach zewnętrznych.

(dowód: akta kontroli, str. 135-141, 207-216, 373, 382-383)

W badanej grupie administratorów systemu komputerowego były zatrudnione dwie kobiety i dwóch mężczyzn. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1620 zł a maksymalne 2770 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wyniosło 2640 zł, tj. 95% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wyniosło 2330 zł (84% maksymalnego wynagrodzenia) a mężczyzn 2951 zł (106% maksymalnego wynagrodzenia). Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych kształtowała się na poziomie

<sup>11</sup> NIK Delegatura w Krakowie dokonała wyłączenia danych osobowych na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.) ze względu na ochronę prywatności osoby fizycznej.

<sup>12</sup> NIK Delegatura w Krakowie dokonała wyłączenia danych osobowych na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.) ze względu na ochronę prywatności osoby fizycznej.

20,61%, a w wynagrodzeniach łącznych na poziomie 12,23%. Wszystkie osoby posiadały wykształcenie średnie. Jeden z mężczyzn posiadał najniższy staż pracy, który wynosił 13 lat, natomiast staż pracy pozostałych pracowników przekraczał 30 lat. W badanej grupie obie kobiety były zatrudnione w Dziale Personalnym, natomiast obaj mężczyźni pracowali w Dziale Informatyki. Kobiety zajmowały się administrowaniem systemu w obszarze kadrowo-płacowym, a do obowiązków mężczyzn należało zarządzanie infrastrukturą informatyczną w obrębie całej Spółki.

W toku kontroli stwierdzono, że jeden z mężczyzn otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości [...]<sup>13</sup> zł, tj. o [...]<sup>14</sup> zł więcej niż maksymalna kwota przewidziana dla tego stanowiska w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Ponadto mężczyzna ten w 2002 r. podpisał z MPK umowę na dofinansowanie nauki (trzyipółletnich studiów zaocznych) w Wyższej Szkole Zarządzania i Bankowości w Krakowie, jednak studiów tych nie ukończył. Zgodnie z § 4 w/w umowy z 2002 r. pracownik MPK, w przypadku nieukończenia studiów, był zobowiązany do zwrócenia kosztów studiów poniesionych przez pracodawcę. W przypadku tej osoby koszt dofinansowania nauki przez MPK wyniósł 11245 zł. Zgodnie ze złożonym wyjaśnieniem, pracownik ten otrzymuje wynagrodzenie w podwyższonym wymiarze ze względu na fakt, iż wykonuje zadania odpowiadające stanowisku specjalisty lecz z powodu nieukończenia studiów wyższych nie może zostać przeszerogowany na wyższe stanowisko (wg taryfikatora kwalifikacyjnego, stanowiącego załącznik do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, osoba zajmująca stanowisko specjalisty powinna posiadać wykształcenie wyższe).

W toku kontroli (13 maja 2013 r.) MPK skierowało pismo do tego pracownika z informacją o zobowiązaniach w stosunku do pracodawcy, w związku z poniesieniem przez Spółkę kosztów studiów na jego rzecz.

(dowód: akta kontroli str. 30-63, 227-240, 271-293, 377-378, 384)

W 2012 r. średnia wartość nagród dla kobiet ze wszystkich badanych grup wyniosła 1288 zł, a dla mężczyzn 1290 zł. Różnice w wysokości wypłacanych nagród dla poszczególnych grup stanowisk wyniosły od minus 114% do 44%.

(dowód: akta kontroli, str. 160, 172, 185, 196, 209, 219, 229, 243, 256-257, 293-326)

Premie były przyznawane zgodnie z zasadami określonymi w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Ich podstawowa wysokość była uzależniona od wysokości płacy zasadniczej pracownika.

(dowód: akta kontroli, str. 13, 162, 174, 187, 198, 211, 221, 231, 245, 259, 327-365)

W toku kontroli stwierdzono, że dodatkowe świadczenia (telefony komórkowe, ryczałt na paliwo, komputer przenośny, dofinansowanie nauki) otrzymywało dziewięciu na trzydziestu pięciu pracowników objętych kontrolą (w tym pięciu mężczyzn i cztery kobiety). Najczęstszą formą świadczeń było oddawanie do dyspozycji pracownika przenośnego komputera (otrzymało je dwóch mężczyzn i dwie kobiety). Ponadto trzech mężczyzn otrzymali od pracodawcy telefony komórkowe z opłaconym abonamentem o wysokości od 40 do 140 zł miesięcznie. Spółka dofinansowywała również naukę jednej kobiety oraz dwóch mężczyzn (kursy komputerowe oraz nauka języków obcych). Trzem mężczyznom przyznano miesięczny ryczałt na paliwo w wysokości od 212 do 250 zł. Jednej kobiecie dofinansowano prywatną opiekę medyczną w kwocie 23,50 zł. Trzech mężczyzn otrzymało więcej niż jedno różniące się rodzajowo świadczenie.

Dodatkowe świadczenia wynikały z charakteru wykonywanej pracy i ich przyznawanie określonym pracownikom było uzasadnione potrzebami pracodawcy.

(dowód: akta kontroli, str. 169, 181-182, 192-193, 239-240, 252-253, 270-292)

<sup>13</sup> NIK Delegatura w Krakowie dokonała wyłączenia danych osobowych na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.) ze względu na ochronę prywatności osoby fizycznej.

<sup>14</sup> NIK Delegatura w Krakowie dokonała wyłączenia danych osobowych na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.) ze względu na ochronę prywatności osoby fizycznej.

Wszyscy pracownicy objęci kontrolą (łącznie 36 osób) otrzymali wysokie oceny okresowe. Na 23 kobiety i 13 mężczyzn ogółem, kwalifikacje aż 20 kobiet i aż 12 mężczyzn zostały ocenione jako przewyższające wymagania pracodawcy.

(dowód: akta kontroli, str. 168, 180, 191, 205-206, 216, 226, 236-238, 250-251, 268-269)

Od 1 kwietnia 2009 r. w Spółce wprowadzono taryfikator określający kategorie zaszerogowania pracowników i przedział punktowy dla każdej kategorii. Dotyczył on jednak wyłącznie grup stanowisk w danej kategorii i nie pozwalał na określenie wartości punktowej dla konkretnego stanowiska.

(dowód: akta kontroli str. 9-12)

W MPK obowiązywało pismo okólna nr 1 Dyrektora Generalnego MPK z dnia 8 stycznia 2009 r., wydane w związku z nowelizacją Rozdziału II a w Dziale I ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U z 2008 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) pt. Równe traktowanie w zatrudnieniu. Kierownicy wszystkich szczebli zarządzania w MPK zostali zobowiązani do udostępnienia treści tego pisma podległym pracownikom, a Kierownik Sekcji Kadrowej Działu Personalnego – pracownikom przyjmowanym do pracy.

(dowód: akta kontroli str. 392-393)

Narzędziem monitoringu wynagrodzeń w Spółce jest bieżący przegląd i ocena zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, dokonywane przez Zespół Płacowy. W skład tego Zespołu wchodzi Wiceprezes Zarządu Dyrektor ds. Ekonomiczno-Finansowych, Główny Specjalista ds. Pracowniczych oraz reprezentanci organizacji związkowych działających na terenie MPK. Zespół ten negocjuje także zmiany w zasadach wynagradzania i wypracowuje zasady przeszerogowań. W ostatnich latach podejmowano decyzje bądź o obowiązkowych regulacjach płac, bądź o podwyższeniu płac odnoszącym się do oceny indywidualnej jakości pracy, przy rozróżnieniu tych kwot ze względu na kategorię zaszerogowania pracownika.

(dowód: akta kontroli str. 371-376, 385-388)

Uwagi dotyczące badanej działalności

Z ustaleń kontroli wynika, że różnica w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami zatrudnionymi na takich samych stanowiskach wynikała z szerszych zakresów zadań wykonywanych przez mężczyzn (dodatkowych obowiązków, w tym obejmujących wykonywanie zadań wymagających wysiłku fizycznego) oraz zwiększonego zakresu odpowiedzialności (w szczególności materialnej).

NIK zwraca jednak uwagę, że w każdej z badanych grup pracowników wystąpiła dwucyfrowa różnica w wynagrodzeniach (w pięciu grupach zarówno w wynagrodzeniach zasadniczych, jak i łącznych). W ocenie Izby różnica ta jest znacząca, gdyż w przypadku wynagrodzenia zasadniczego przekracza założony próg istotności w wysokości 4,5%<sup>15</sup> od 4,22 do 23,83 punktu procentowego. W związku z tym zakresy czynności tych pracowników należałoby poddać szczegółowej analizie, czy tak duża różnica w wynagrodzeniach jest uzasadniona, zwłaszcza, że w MPK 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. Wprowadzić 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.

Ponadto Izba zwraca uwagę, że wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia w wysokości niezgodnej z obowiązującym przedziałem kwotowym dla przedmiotowego stanowiska jest sprzeczne z postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

## IV. Pozostałe informacje i pouczenia

Prawo zgłoszenia zastrzeżeń

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

<sup>15</sup> 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](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

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 Krakowie.

Obowiązek  
poinformowania  
NIK o sposobie  
wykorzystania uwag  
i wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK proszę o poinformowanie Najwyższej Izby Kontroli, w terminie 21 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykorzystania uwag 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.

Kraków, czerwca 2013 r.

Kontrolerzy

Monika Gruszczyńska-Jasińska  
specjalista kontroli państwowej

Wojciech Dudek  
specjalista kontroli państwowej