Rada Główna
Związku Zawodowego
Prokuratorów i Pracowników Prokuratury
Rzeczypospolitej Polskiej

Biuro Rady Głównej ZZPiPP RP: Prokuratura Okręgowa w Katowicach
ul Wita Stwosza 31, 40-042 Katowice, tel. 883-922-286
internet: www.prokuratura-zz.pl e-mail: biuro@prokuratura-zz.pl,

Warszawa, dnia 02 marca 2020 roku

RG 12.2020

Dot. DLPK-III.4601.29.2019

Pani
Anna Dalkowska
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Sprawiedliwości

Szanowna Pani Ministrze,

Na podstawie art. 19 ust. 2 i art. 30 ust. 6 pkt 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. *o związkach zawodowych* (Dz. U. 2019 Poz. 263) uprzejmie informuję, że Związek Zawodowy Prokuratorów i Pracowników Prokuratury RP zgłasza następujące uwagi i propozycje do przekazanego projektu Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniającego Rozporządzenie w *sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego.*

Minister Sprawiedliwości przedstawił projekt rozporządzenia w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego. Zmienił dotychczasowe warunki wynagradzania zasadniczego pracowników sądów i prokuratury określając

nową tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego (załącznik nr 3 do rozporządzenia).

Rok 2020 – propozycje zmiany przez Ministerstwo Sprawiedliwości tabeli Nr 3

Stanowiska	**Kwota w zł**
Stanowiska samodzielne	2600 -13400
Stanowska wspomagające	2600 - 8400
Stażysta	2600 - 4400
Stanowiska pomocnicze, obsługi technicznej i gospodarczej	2600 - 5400

Dokonując analizy przedłożonego projektu należy zwrócić uwagę, że projektodawca dokonał zmiany w zakresie wysokości górnych limitów wynagrodzenia w poszczególnych grupach stanowisk, co rzeczywiście pozytywnie wpłynie na sytuację finansową osób zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych prokuratury oraz sądów powszechnych ale na najwyższych, najczęściej kierowniczych stanowiskach

Wątpliwe natomiast wydaje się, że najniższe miesięczne wynagrodzenie dla wszystkich grup stanowisk będzie wynosić 2.600 zł. Tak sporządzony taryfikator jest nieprawidłowy.

Za niezasadne należy uznać wskazanie dla wybranych stanowisk pracy wyłącznie dolnych granic wynagrodzenia za pracę. W praktyce sprzyja to, bowiem dowolnemu kształtowaniu wysokości wynagrodzeń pracowników.

W tej sprawie wypowiedział się Sąd Najwyższy, który w wyroku z 9 stycznia 2007 r. (II PK 180/06, OSNP 2008/3-4/36) podkreślił, że takie ukształtowanie wysokości stawek zaszeregowania z punktu widzenia prawa pracy nie jest regulacją stawki wynagrodzenia. Wskazanie najniższego wynagrodzenia ustalonego przez państwo, jako dolnej granicy stawek we wszystkich kategoriach zaszeregowania, jest bowiem pozbawione samodzielnego znaczenia i zbędne, skoro granica ta jest wyznaczona w przepisach określających wynagrodzenie minimalne. Zgodnie z § 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej

w 2020 r., od dnia 1 stycznia 2020 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 2.600 zł.

Pracownik ma prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jest to kwota, która mu przysługuje niezależnie od posiadanych kwalifikacji, zaszeregowania osobistego, składników wynagrodzenia, systemu i rozkładu czasu pracy stosowanych u danego pracodawcy, jak również szczególnych właściwości i warunków pracy. Minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce jest kategorią ogólnokrajową. Nie podlega zróżnicowaniu ze względu na region, branżę, sektor gospodarczy, grupę zawodową czy posiadane kwalifikacje. Ustalona wysokość minimalnego wynagrodzenia dla pracowników ma formę stawki miesięcznej (może być przeliczana na stawkę godzinową). Przy porównaniu wysokości wynagrodzenia pracownika z obowiązującą wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę brane są pod uwagę wszystkie przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy. Chodzi o takie składniki, które są zaliczane do wynagrodzeń osobowych według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny.

Nie bez znaczenie jest również okoliczność dynamicznego wzrostu płacy minimalnej w ostatnich latach. Proces ten należy ocenić jak najbardziej pozytywnie, niemniej każdorazowe określenie dolnej granicy wynagrodzeń na poziomie płacy minimalnej, powoduje konieczność cyklicznej nowelizacji przedmiotowego Rozporządzenia. W związku z powyższym o wiele bardziej korzystnym rozwiązaniem, które eliminowałoby konieczność corocznej nowelizacji Rozporządzenia byłoby wskazanie w jego treści, wynagrodzenia minimalnego jako dolnej granicy płac w poszczególnych grupach.

Niezależnie od powyższego, przyjęcie najniższego wynagrodzenia do wszystkich stanowisk w załączniku nr 3 jest bardzo szkodliwe, ponieważ pozwala podejmować dobrowolne decyzje, co do stosowania stawek wynagrodzeń różnych grup stanowiskowych. Prowadzi to do złej polityki kadrowej oraz płacowej pracowników tej grupy pracowniczej.

Niskie płace i żmudna procedura rekrutacji skutecznie zniechęcają do ubiegania się o pracę w administracji. Optymizmu nie podzielają poszczególne urzędy, które borykają się z brakiem chętnych do pracy. Przyczyn tej sytuacji upatrują w niskich zarobkach, Najwięcej chętnych zgłasza się do pracy na stanowiska, na których nie

trzeba wykształcenia ani doświadczenia zawodowego. Praca w administracji stała się mało atrakcyjna z powodu niskich wynagrodzeń. Pracownicy poszukują szans na awans zawodowy i wyższe pensje poza naszym urzędem, czego wynikiem jest duża rotacja. Urzędnicy są cenieni na rynku pracy, bo mają wysokie kwalifikacje i długoletnie doświadczenie. Często pozyskiwani są przez samorządy, które oferują im wynagrodzenia nawet dwukrotnie wyższe niż te pobierane w prokuraturze czy sądzie.

Z uwagi na powyższe proponujemy nowe przedziały wynagrodzenia zasadniczego w załączniku Nr 3.

Stanowiska	**Kwota w zł**
Stanowiska samodzielne	3400 -13400
Stanowska wspomagające	3000 - 8400
Stażysta	2600 - 4400
Stanowiska pomocnicze, obsługi technicznej i gospodarczej	2600 - 5400

Podniesienie górnych limitów wynagrodzenia na stanowiskach samodzielnych i wspomagający nie będzie stanowiło podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa na ten cel. Warto również zauważyć, na co zwrócono uwagę w przedłożonym projekcie, że w aktualnym stanie faktycznym zarówno w sądach oraz powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury najniższe wynagrodzenia kształtują się na poziomie wyższym niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę od 1 stycznia 2020 r. Taki stan rzeczy stał się możliwy dzięki podniesieniu wynagrodzeń w prokuraturach i sądach o kwotę 1100 zł w okresie od 1 stycznia 2019 r. do 1 stycznia 2020 r.

Obecnie stawki wynagrodzenia zasadniczego urzędników i innych pracowników kształtowane są w formie tzw. „widełek płacowych", a zatem także bez względu na stopień obciążenia pracą.

Z uwagi na powyższe pracownicy mają prawo oczekiwać jasnych zasad, na podstawie, których są ustalane ich warunki wynagradzania za pracę. Za kluczowy element wynagradzania, zapewniający transparentność zasad wynagradzania, należy, zatem uznać siatkę płac. Należy wskazać, że *de lege ferenda* rozporządzenie powinno przede wszystkim określać wysokość i zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Powszechnie stosowaną praktyką określania stawek wynagrodzenia w przepisach wewnątrzzakładowych jest opracowywanie siatek wynagrodzeń, zwanych też taryfikatorami wynagrodzeń (zaszeregowania).

Należałoby np. opracować w regulacjach płacowych tzw. siatki wynagrodzeń, zwane też taryfikatorami. Taką jawność wynagrodzeń pracowników należy uznać za zachowanie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zakresie warunków płacowych. Siatki wynagrodzeń są też ułatwieniem przy ustalaniu indywidualnych warunków wynagradzania pracowników.

Do istotnych unormowań Rozporządzenia należy zaliczyć wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za określoną pracę lub na konkretnym stanowisku oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia - w przypadku ich wprowadzenia z tytułu wykonywania danej pracy.

Określenie rodzaju, wysokości i zasad wypłacania poszczególnych składników wynagrodzenia, w tym opracowanie siatki płac, stanowi uporządkowanie systemu wynagradzania funkcjonującego u danego pracodawcy. Zapewnia dostosowanie procesów administrowania i zarządzania wynagrodzeniami.

Prawidłowo opracowana siatka płac pozwala na realizację zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzeń. Pomocniczą funkcją siatki płac jest zatem zapobieganie dyskryminacji płacowej. Sporządzeniem taryfikatora i przestrzeganiem jego zapisów pracodawca może nie tylko uchronić się przed zarzutami o nierówne traktowanie, ale i wykazać, że tworząc siatkę płac, podjął on starania zapobiegające arbitralnemu ustalaniu poziomu wynagrodzeń, który może wskazywać na dyskryminację.

Tworząc taryfikator wynagrodzeń, należy ustalać ich granicę tak, aby wynagrodzenie odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Taryfikator wynagradzania może podlegać modyfikacjom. Mogą one wynikać z różnych względów - nie można bowiem wykluczyć powstanie nowych stanowisk pracy, które powinny zostać uwzględnione w siatce płac, jak również przypadków modyfikacji przyjętych wcześniej widełek płacowych. Będąca częścią Rozporządzenia siatka płac podlega w zakresie ewentualnych modyfikacji takiej samej procedurze jak inne zmiany.

Narzędziem wspomagającym ograniczenie ewentualnej odpowiedzialności pracodawcy z tytułu dyskryminacji w wynagradzaniu jest wartościowanie stanowisk pracy. Każde stanowisko powinno zostać porównane z innymi stanowiskami na tle całego zakładu pracy oraz sytuacji na rynku pracy. Efektem wartościowania powinna być uporządkowana hierarchia stanowisk oraz wskazanie różnic między nimi na tle całej struktury organizacyjnej danej jednostki.

W wyniku wartościowania pracy powstaje określona hierarchia płac, która następnie jest korygowana pod wpływem innych czynników. Dzięki zastosowaniu procedury wartościowania pracodawca może wprowadzić w miarę obiektywny taryfikator pracy służący do określenia m.in. kategorii zaszeregowania poszczególnych rodzajów pracy, warunków pracy, wykształcenia, stażu, umiejętności.

Wartościowanie pozwoli precyzyjnie opisać wymagania dotyczące konkretnej pracy, stanowiąc niejako przesłankę ustalenia płacy zasadniczej.

Pracownicy administracji w prokuraturach m.in. referendarze, starsi referenci, referenci czy młodsi referenci, wskazują na brak jasnych uregulowań prawnych zawodu urzędnika. Oczekują między innymi wprowadzenia efektywnych systemów motywowania oraz powiązania wysokości ich wynagradzania z rzeczywistym nakładem świadczonej pracy. Dookreślenia obowiązków urzędników sądów i prokuratury, przejrzystych reguł ich wynagradzania i ścieżki awansu.

Obecnie prawo nie definiuje szczegółowo zakresów zadań z jednej strony tworzy chaos polegający na tym, że osoby zajmujące to samo „stanowisko" w praktyce realizują bardzo różne zadania. Często dochodzi do sytuacji, gdzie pracownik realizuje łatwiejsze zadania i otrzymuje wyższe wynagrodzenie zasadnicze.

Dlatego należy wskazać konieczność kompleksowego rozwiązania problemu organizacyjnego pracy w skali całej prokuratury. Aby taka możliwość jednak istniała, niezbędne jest zawarcie jej w Rozporządzeniu.

Z Rozporządzenia wynika, że w Prokuraturze wyróżniono stanowiska, których zadaniem jest wspieranie pionu orzeczniczego. W praktyce identyczne zadania mogą być realizowane przez osoby zajmujące różne stanowiska tj. referendarz, starszy referent, referent, młodszy referent i pracownik biura podawczego. Zróżnicowanie tych stanowisk opiera się na różnych wymaganiach w zakresie doświadczenia zawodowego i wykształcenia. Natomiast pozostaje bez związku z kompetencjami i efektywnością pracy, co oznacza, że osoba zajmująca stanowisko pracownika biura

podawczego może wykonywać więcej zadań, z większym zaangażowaniem, a także wykonywać je lepiej, a mimo to uzyskać znacząco niższe wynagrodzenie. Nieprawidłowości można również zauważyć w przypadku odwrotnej sytuacji, gdzie pracownik na wyższym stanowisku wykonuje pracę o niższej złożoności za wyższe wynagrodzenie.

Związek zauważa problem braku jednolitego i komplesowego ukształtowania systemu wynagrodzeń urzędników sądów i prokuratury, przede wszystkim z dużej rozpiętości widełek płacowych, a także odmiennej sytuacji finansowej i polityki płacowej poszczególnych prokuratur oraz różnych zasad zarządzania kadrami.

Dlatego też, zwracamy się do Pani Minister z propozycją spotkania zainteresowanych stron, na którym można wyjaśnić rodzące wątpliwości i niejasności w zaproponowanym projekcie.

Z upoważnienia
Prezydium Rady Głównej ZZPiPP RP

Członek Prezydium
Agnieszka Nowaczyk