



**Rada Główna
Związku Zawodowego
Prokuratorów i Pracowników Prokuratury
Rzeczypospolitej Polskiej**

Prokuratura Krajowa
ul. Postępu 3, 02-676 Warszawa, tel. 883-922-286,
internet: www.prokuratura-zz.pl e-mail: biuro@prokuratura-zz.pl

RG 5/2025

Warszawa, dnia 15 stycznia 2025 roku

Pan
Adam Bodnar
Minister Sprawiedliwości
Prokurator Generalny

Szanowny Panie Ministrze

W związku z uchwaleniem przez Sejm RP ustawy budżetowej, Rada Główna ZZPiPP RP, działając jako ponadzakładowa organizacja związkowa, podtrzymuje uprzednio wyrażoną deklarację o przystąpieniu do uzgodnień w sprawie ogólnych zasad podziału środków na podwyżki dla pracowników pionu pozaorzeczniczego Prokuratury. Jednocześnie podkreślamy, iż zasady szczegółowe winny zostać uzgodnione między poszczególnymi pracodawcami – Prokuraturą Krajową, prokuraturami regionalnymi oraz okręgowymi a zakładowymi organizacjami związkowymi – radami okręgowymi i grupami ZZPiPP RP, jak również ZZPiPP RP w Prokuraturze Krajowej. Przedmiotowe uzgodnienia mogą być przeprowadzane wyłącznie ze związkami zawodowymi posiadającymi przymiot reprezentatywności.

W powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i mianowanie, jest ponad 15 tysięcy pracowników. Obecnie Związek Zawodowy Prokuratorów i Pracowników Prokuratury RP zrzesza blisko 3700 członków, tj. około 25% osób wykonujących pracę u pracodawcy, niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia. Tym samym należy przyjąć na podstawie art. 25³ ust. 2 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r., poz. 854), że status reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej poprzez uwzględnienie kryterium największej liczby członków organizacji związkowej posiada wyłącznie ZZPiPP RP.

Zasadę reprezentatywności odnosi się do stopnia, w jakim dany związek zawodowy jest w stanie reprezentować interesy pracowników w danej organizacji, branży, sektorze lub na

poziomie ogólnokrajowym. Jest to miara, która wskazuje, czy związek zawodowy posiada odpowiednią liczbę członków, aby być uznawanym za autentycznego przedstawiciela pracowników w negocjacjach, sporach zbiorowych i innych działaniach związanych z obroną praw pracowniczych. Zgodnie z obowiązującymi koncepcjami doktryny prawa pracy, reprezentatywność związku zawodowego może być określona na różne sposoby, przede wszystkim poprzez: liczbę członków – w tym aspekcie ZZPiPP RP zrzesza najliczniejszą grupę pracowników; zakres działania – ZZPiPP RP reprezentuje pracowników w prokuraturze na poziomie ogólnokrajowym. Dysponuje również organizacjami zakładowymi i ponadzakładowymi w 45 prokuraturach okręgowych i 11 prokuraturach regionalnych. Obecnie, jedynie w Prokuraturze Okręgowej w Kielcach nie działa organizacja ZZPiPP RP.

Zgodnie z treścią art. 8 ust 1 ustawy o związkach zawodowych reprezentatywnymi związkami zawodowymi są te, które zrzeszają przynajmniej 10% ogólnej liczby pracowników w danej jednostce organizacyjnej. Jak wskazano powyżej, ZZPiPP RP jako organizacja ponadzakładowa, zrzesza co najmniej 25 % pracowników prokuratury. Wiedzę taką należy skonfrontować z informacją, że w prokuraturze działają związki, które różnymi metodami próbują przypisać sobie pozycję reprezentatywnego związku zawodowego, pomimo tego, że zrzeszają w swoich szeregach łącznie mniej niż 100 pracowników prokuratury, zaledwie w kilku jednostkach organizacyjnych. Zgodnie z utrwalonym poglądem związki takie, nawet posiadające status międzyzakładowej organizacji związkowej, nie mają u danego pracodawcy przymiotu reprezentatywności. W tej kwestii Sąd Najwyższy, w wyroku z dnia 19 czerwca 2019 roku sygn. I PK 246/18, doszedł do konstatacji, że związek zawodowy, aby mógł skutecznie uczestniczyć w procesach negocjacyjnych na poziomie branżowym, musi spełniać kryteria reprezentatywności w danej branży, co oznacza m.in. posiadanie odpowiedniej liczby członków. Reasumując wskazać należy, że zgodnie z kodeksem pracy oraz ustawą o związkach zawodowych związek zawodowy uznawany za reprezentatywny musi spełniać przynajmniej jedno z poniższych kryteriów:

1. **Minimum 10% członków w zakładzie pracy:** Związek zawodowy uznaje się za reprezentatywny w danym zakładzie pracy, jeśli zrzesza co najmniej 10% pracowników tego zakładu.
2. **Reprezentatywność na poziomie branży lub sektora:** W przypadku organizacji ponadzakładowych (zrzeszających pracowników różnych pracodawców), liczba członków związku musi być wystarczająca, aby organizacja mogła być uznana za reprezentatywną w danym sektorze, branży lub regionie. Zwykle w takim przypadku również wymagany jest wysoki procent członków w odniesieniu do ogólnej liczby pracowników w danej branży.

Organizacje związkowe, które nie spełniają powyższych kryteriów, jako nie reprezentatywne są ograniczone w prawach związku zawodowego do działania na rzecz pracowników w kwestiach zbiorowych, co wpływa na jego rolę w negocjacjach z pracodawcą oraz w dialogu społecznym. Stanowisko takie znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 29 września 2015 r. sygn. VII P 210/15, zgodnie z którym w przypadku braku reprezentatywności związek zawodowy nie może uzyskać uprawnień do reprezentowania pracowników w kwestiach związanych z negocjacjami zbiorowymi i innymi decyzjami dotyczącymi pracy. Rozwijając powyższe stwierdzenie o poglądy doktryny wskazać należy, że konsekwencjami braku reprezentatywności związku zawodowego są:

1. brak prawa do negocjowania układów zbiorowych;
2. brak prawa do zawierania porozumień zbiorowych;
3. brak prawa do reprezentowania pracowników w negocjacjach;
4. ograniczenie dostępu do tzw. „dialogu społecznego”;
5. brak reprezentacji w ciałach pracowniczych.

Artykuł 25 § 1 Kodeksu pracy określa, że pracodawca jest zobowiązany do uznania tylko reprezentatywnego związku zawodowego w kwestiach dotyczących reprezentowania pracowników w negocjacjach, zawieraniu układów zbiorowych i innych sprawach zbiorowego prawa pracy.

Podnosząc powyższe argumenty na bieżącą sytuację, Rada Główna ZZPiPP RP zauważa, że jeżeli w jednostkach organizacyjnych prokuratury funkcjonuje kilka organizacji związkowych, z czego jedna posiada walor reprezentatywności, to z tą organizacją pracodawca powinien dokonać stosownych uzgodnień. Pracodawca nie może się ograniczać do prowadzenia negocjacji, tylko do niektórych organizacji związkowych, zwłaszcza gdy nie posiadają one waloru reprezentatywności.

Ponadto w toku prowadzonych konsultacji pracodawca ma obowiązek przekazywać reprezentatywnym związkom zawodowym informacje mogące mieć wpływ na przebieg oraz treść zawartego uzgodnienia i porozumienia. Informację należy przekazywać w odpowiednim terminie, aby związki zawodowe mogły zgłosić w toku prowadzonych konsultacji swoje uwagi dotyczące procedowanych spraw.

Związek Zawodowy Prokuratorów i Pracowników Prokuratury RP apeluje o podjęcie działań zmierzających do powstrzymania w przyszłości praktyk budzących poważne obawy, że decyzje podejmowane są w sposób niejawnny, co nie pozwala na ustalenie, czy są zgodne z obowiązującym prawem oraz zasadą dobrego zarządzania. Brak transparentności w istotnych sprawach, nie zapewnia pracownikom godnych warunków bytowych, a także powoduje brak szacunku do interesów pracowniczych.

Z uwagi na powyższe wnosimy o skierowanie relacji związkowych na odpowiedni tor, ponieważ bez wątpienia leży to w interesie pracodawcy współdziałającego z organizacją związkową oraz w interesie wszystkich pracowników prokuratury reprezentowanych przez tę organizację.

z pozostaniem

Wiceprzewodnicząca ZZPiPP RP
Agnieszka Nowaczyk
Agnieszka Nowaczyk

Do wiadomości:

1. Pan Dariusz Korneluk Prokurator Krajowy
2. Pracownicy powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury /wszyscy/