

UCHWAŁA NR XII/106/19
RADY MIEJSKIEJ W MOŃKACH

z dnia 13 września 2019 r.

w sprawie ustalenia wynagrodzenia Burmistrzowi Moniek

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2019 r. poz. 506, poz. 1309), art. 8 ust. 2 i art. 36 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) w związku z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936, poz. 2437) i w związku z art. 42 ustawy z dnia 24 kwietnia 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040; z 2018 r. poz. 2245) Rada Miejska w Mońkach uchwala, co następuje:

§ 1. Ustala się Panu Zbigniewowi Karwowskiemu – Burmistrzowi Moniek miesięczne wynagrodzenie w następującej wysokości:

- | | |
|--|----------------|
| 1) wynagrodzenie zasadnicze w kwocie | – 4.700,00 zł; |
| 2) dodatek funkcyjny w kwocie | – 1.900,00 zł; |
| 3) dodatek specjalny w wysokości 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego w kwocie | – 2.640,00 zł; |
| 4) dodatek za staż pracy 20 % wynagrodzenia zasadniczego w kwocie | – 940,00 zł. |

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Miejskiej.

§ 3. Traci moc Uchwała Nr I/15/18 Rady Miejskiej w Mońkach z dnia 21 listopada 2018 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Burmistrzowi Moniek.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2020 r. tj. po upływie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia warunków płacy.

PRZEWODNICZĄCY
Rady Miejskiej

Barbara Iwona Iwanicka

UZASADNIENIE

Art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym, art. 8 ust. 2 i art. 36 ust. 1-4 ustawy o pracownikach samorządowych oraz przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych stanowią wyłączną kompetencję dla rady gminy do ustalania wynagrodzenia wójta, burmistrza a także określają poszczególne składniki tego wynagrodzenia oraz ich dopuszczalną wysokość.

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych wysokość wynagrodzenia wójta, burmistrza w gminie uzależniona jest od liczby jej mieszkańców. Na podstawie danych statystycznych opublikowanych przez Główny Urząd Statystyczny, według stanu na 31 grudnia 2018 r. na terenie gminy Mońki zamieszkiwało 14927 osób. W związku ze zmniejszeniem się liczby mieszkańców maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego burmistrza w gminie do 15 tys. mieszkańców winien zostać obniżony do kwoty 4700,00 zł.

Biorąc jednak pod uwagę obowiązek stosowania przepisów kodeksu pracy zachodzi konieczność zastosowania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Obniżenie wynagrodzenia może zatem nastąpić z dniem 1 stycznia 2020 r.

Burmistrz jako pracownik samorządowy zatrudniany jest w urzędzie na podstawie wyboru. W ustawie o pracownikach samorządowych znajdują się przepisy, określające status pracowników samorządowych. Art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych wskazuje, że w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy. Należy zatem brać pod uwagę obie ustawy.

Z orzecznictwa organów nadzoru wynika, że niedopuszczalne jest obniżenie wysokości wynagrodzenia bez zachowania stosownego okresu wypowiedzenia (rozstrzygnięcie Wojewody Dolnośląskiego z dnia 11 lipca 2017 r. NK-N.4131.23.8.2017, z dnia 6 października 2017 r. NKN.4131.150.32.2017.AS, z dnia 19 maja 2018 r. NK.K.4131.41.1.2018.NB).

W uzasadnieniach wyżej wymienionych rozstrzygnięć organ nadzoru wyjaśnił, iż w przepisach ustawy o pracownikach samorządowych brak jest przepisów regulujących zagadnienie dotyczące wypowiedzania warunków pracy i płacy. Niewątpliwym w obecnym stanie prawnym pozostaje fakt, że przepisy kodeksu pracy, a konkretnie art. 42 nie mogą być stosowane wprost w stosunku do osób zatrudnianych na podstawie wyboru. Podstawowym argumentem uzasadniającym wykluczenie stosowania przepisów regulujących procedurę wypowiedzania warunków pracy i płacy w kodeksie pracy jest stosunek pracy z wyboru. W przypadku bowiem nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy nie jest możliwe rozwiązanie stosunku pracy. Niedopuszczalność stosowania art. 42 k.p. jest w związku z tym uzasadniona w zakresie, w jakim wymagana jest zgoda pracownika na zmianę warunków pracy i płacy. Stanowi to zatem logiczną konsekwencję przyznania radzie gminy kompetencji do jednostronnej zmiany wysokości wynagrodzenia wójtowi, burmistrzowi. Brak wyraźnego rozstrzygnięcia przez ustawodawcę kwestii wypowiedzania warunków pracy i płacy pracownikom zatrudnianym na podstawie wyboru, nie zwalnia jednak z obowiązku poszanowania podstawowych zasad prawa pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 października 2006 r. (sygn. akt II PK 27/06) wskazał, że systemowa analiza przepisów prawa pracy (w rozumieniu art. 9 k.p.) prowadzi do wniosku, że zasadą prawa pracy jest konieczność zachowania odpowiedniego okresu między wprowadzeniem dopuszczalnej zmiany warunków płacy na niekorzyść pracownika, a skutkiem w postaci obniżenia wynagrodzenia. Wskazał również, że w orzecznictwie SN charakterystyczne jest stosowanie powyższej zasady w odniesieniu do sytuacji, w których nie jest możliwe dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 k.p. Do powyższego odniósł się także w uchwale z 8 kwietnia 1998 r. (sygn. akt III ZP 5/98)

rozpoznając sprawę nauczyciela mianowanego. SN zwrócił uwagę wówczas, że skoro brakuje ustawowego upoważnienia do stosowania art. 42 § 2 k.p. wobec nauczycieli mianowanych „odpowiednio”, to w grę wchodzi jedynie zastosowanie powołanego przepisu w drodze analogii. W takiej sytuacji zmiana wynagrodzenia wymaga uprzedzenia równego okresowi wypowiedzenia. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 9 października 2006 r. (sygn. akt II PK27/06) podkreślił, że skoro do stosunku pracy z wyboru nie można stosować wprost art. 42 k.p., a jest w nim dopuszczalne jednostronne obniżenie wynagrodzenia pracownika, to może to nastąpić tylko z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie zmieniające jest czynnością prawną złożoną, nie ma więc przeszkód, aby w takiej sytuacji w drodze analogii stosować ten przepis, ale wyłącznie w zakresie ustanawiającym zachowanie okresu wypowiedzenia, co do wywołania skutku w postaci obniżenia wynagrodzenia.

Mając zatem powyższe na uwadze oraz fakt, że podstawą stosunku pracy Burmistrza jest wybór, należy stwierdzić, że podjęcie przez Radę Miejską w Mońkach przedmiotowej uchwały, w takim brzmieniu jest uzasadnione.

PRZEWODNICZĄCY
Rady Miejskiej
Barbara Iwona Iwanicka

