

**UCHWAŁA NR 443/XLVII/18
RADY MIEJSKIEJ W NOWEJ RUDZIE**

z dnia 20 czerwca 2018 r.

w sprawie ustalenia wynagrodzenia Burmistrza Miasta Nowej Rudy

Na podstawie art. 18. ust. 2 pkt. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 994, poz. 1000) art. 8 ust. 2 i art. 36 ust. 1-4 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 902 z 2017 r. poz. 60, 1930) §3 pkt 1, §6 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 poz. 936) Rada Miejska w Nowej Rudzie uchwała:

§ 1. Ustala się wynagrodzenie miesięczne dla Pana Tomasza Jacka Kilińskiego Burmistrza Miasta Nowej Rudy, wybranego w wyborach bezpośrednich w dniu 16 listopada 2014r.:

- wynagrodzenie zasadnicze	- 4 800,00 zł
- dodatek funkcyjny	- 2 100,00 zł
- dodatek specjalny - 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie	- 2 760,00 zł

§ 2. Wynagrodzenie określone w §1 uchwały będzie obowiązywało po upływie trzymiesięcznego uprzedzenia pracownika.

§ 3. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Miejskiej.

§ 4. Traci moc Uchwała nr 9/I/14 Rady Miejskiej w Nowej Rudzie z dnia 1 grudnia 2014r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Burmistrza Miasta Nowej Rudy.

§ 5. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2018r.

Przewodniczący Rady
Miejskiej



Andrzej Behan

UZASADNIENIE

Zgodnie z art. 18. ust. 2 pkt. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym ustalenie wynagrodzenia burmistrza należy do wyłącznej kompetencji rady gminy.

Pozostałe czynności z zakresu prawa pracy wobec wójta (burmistrza, prezydenta miasta) wykonuje wyznaczona przez wójta osoba zastępująca lub sekretarz gminy – art. 8 ustawy o pracownikach samorządowych. Art. 36 ust. 1-4 te same ustawy określa jakie składniki wynagrodzenia przysługują pracownikowi samorządowemu, w tym pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na podstawie wyboru.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych określa szczegółowo stawki i wartości wynagrodzenia, które przysługują wójtom (burmistrzom, prezydentom miast) w zależności od wielkości gminy, w której zostali wybrani. W/w rozporządzenie zmieniło dotychczasowe stawki wynagrodzenia zasadniczego dla wójtów, burmistrzów i prezydentów miast, dlatego istnieje konieczność dostosowania wynagrodzenia burmistrza do aktualnie obowiązujących przepisów.

Mając na uwadze powyższe, podjęcie uchwały jest uzasadnione.

Do kompetencji rady gminy należy ustalenie wynagrodzenia wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), wynika to bowiem wprost z art 18. ust 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym, W kompetencji tej mieści się zarówno uprawnienie do określenia tego wynagrodzenia na początku kadencji, jak i zmiana jego wysokości w trakcie jej trwania. Możliwa jest zatem jednostronna zmiana wysokości wynagrodzenia i zarówno orzecznictwo, jak i doktryna pozostaje jednolita w tym zakresie. Niedopuszczane jest jednak obniżanie wysokości wynagrodzenia, bez zachowania stosownego okresu wypowiedzenia.

W przepisach ustawy o pracownikach samorządowych brak jest przepisów regulujących zagadnienie dotyczące wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Niewątpliwym w obecnym stanie prawnym pozostaje także fakt, iż przepisy ustawy Kodeksu pracy, a konkretnie art. 42, również nie mogą być stosowane wprost w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie wyboru. Podstawowym argumentem uzasadniającym wykluczenie stosowania przepisów regulujących procedurę wypowiedzenia warunków pracy i płacy w Kodeksie pracy jest szczególny rodzaj stosunku, jakim jest stosunek pracy z wyboru. W przypadku bowiem nieprzejęcia nowych warunków pracy i płacy nie jest możliwe rozwiązanie stosunku pracy. Niedopuszczalność stosowania art. 42 Kodeksu pracy jest w związku z tym uzasadniona w zakresie, w jakim wymagana jest zgoda pracownika na zmianę warunków pracy lub płacy. Stanowi to logiczną konsekwencję przyznania radzie gminy kompetencji do jednostronnej zmiany wysokości wynagrodzenia wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta). Brak wyraźnego rozstrzygnięcia przez ustawodawcę kwestii wypowiedzenia warunków pracy i płacy, w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru, nie zwalnia jednak z obowiązku poszanowania podstawowych zasad prawa pracy, które obowiązują

bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy.

Powyższe stanowisko zostało potwierdzone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 października 2006r. (sygn. akt II KP 27/06) który stwierdził, że systemowa analiza przepisów prawa pracy (w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy) prowadzi do wniosku, że zasadą prawa pracy jest konieczność zachowania odpowiedniego okresu między wypowiedzeniem dopuszczalnej zmiany warunków płacy na niekorzyść pracownika, a skutkiem w postaci obniżenia wynagrodzenia. Wskazał ponadto, że w orzecznictwie Sadu Najwyższego charakterystyczne jest stosowanie powyższej zasady w odniesieniu do sytuacji, w których nie jest możliwe dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 Kodeksu pracy. Do powyższego odniósł się także Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 8 kwietnia 1998r. (sygn. akt III ZP 5/98) rozpatrując sytuację faktyczną nauczyciela mianowanego. Do osób, w przypadku których podstawą zatrudnienia jest mianowanie, także nie ma zastosowania wprost art. 42 Kodeksu pracy. Sąd ten zwrócił uwagę, że skoro brakuje ustawowego upoważnienia do stosowania wobec nauczyciel mianowanych tego przepisu „odpowiednio”, to w grę wchodzi jedynie zastosowanie art. 42 §2 w drodze analogii. W takiej sytuacji zmiana wynagrodzenia wymaga uprzedzenia równego okresowi wypowiedzenia. W uzasadnianiu do wyroku z dnia 9 października 2006r. (sygn. akt II KP 27/06) Sąd Najwyższy przywołał powyższą argumentację, w sprawie analogicznej, jak w niniejszym projekcie uchwały, tj. obniżenia wynagrodzenia staroście bez zachowania okresu wypowiedzenia. Podkreślił, że skoro do stosunku pracy z wyboru nie można stosować wprost art 42 Kodeksu pracy, a jest w nim dopuszczalna jednostronna zmiana wysokości wynagrodzenia na niekorzyść pracownika samorządowego, jakim jest starosta, to może to nastąpić tylko i wyłącznie z zachowaniem okresu uprzedzenia, równego okresowi wypowiedzenia.

Na powyższe argumenty powołał się również Wojewoda Dolnośląski w sprawie NR NK-N.4131.23.8.2017 dotyczącej rozstrzygnięcia nadzorczego stwierdzając nieważność uchwały Rady Miejskiej w Dusznikach Zdroju nr II/03/14 z dnia 22 czerwca 2017r., w której to Rada Miejska w Dusznikach obniżyła wynagrodzenie Burmistrza bez zachowania niezbędnego uprzedzenia.

W związku z powyższym Rada Miejska w Nowej Rudzie dokonała ponownego ustalenia wysokości wynagrodzenia, jednocześnie określając jego obowiązywanie po upływie okresu 3 miesięcy uprzedzenia pracownika.

Mając powyższe na uwadze podjęcie uchwały jest uzasadnione.

PRZEWODNICZĄCY
RADY MIEJSKIEJ

Andrzej Behan