

Informacja w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych

I. W dniu 30 sierpnia 2017 r. weszło w życie rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. *zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych* (Dz.U. poz. 1621). Zmiany dotyczące minimalnych stawek wynagrodzenia i stawek dodatku funkcyjnego wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Podstawowe zmiany w treści rozporządzenia:

1) wprowadzenie ujednoliconej tabeli zawierającej minimalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

Dotyczy to pracowników urzędów (dotychczas część A tabeli), jak również pozostałych pracowników samorządowych (dotychczas część B tabeli).

2) podwyższenie minimalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

Zgodnie z rozporządzeniem, kwota wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania została ustalona w wysokości 1.700 zł (85% minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.).

3) zmiana dotychczasowej formy ustalania stawek dodatku funkcyjnego przysługującego pracownikom zatrudnionym na podstawie wyboru i powołania (z „procentowej” na „kwotową”)

Rozwiązanie to ma na celu zapobieganie automatycznemu wzrostowi kwoty indywidualnego dodatku funkcyjnego w sytuacji, gdy wzrośnie najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kat. zaszeregowania; po wprowadzeniu zmiany kwoty dodatku w poszczególnych stawkach pozostaną na dotychczasowym poziomie.

4) poszerzenie wykazu stanowisk o stanowiska specjalizujące się w technologiach informacyjno-komunikacyjnych, a także stanowisko opiekuna dziennego, stanowiska fizjoterapeuty i terapeuty zajęciowego oraz ratownika medycznego

Przykładowo, w zakresie stanowisk informatycznych, poprzednie tabele stanowisk przewidywały jedynie stanowiska informatyka i starszego informatyka. Nowe przepisy dodają w tym zakresie stanowiska: programisty, projektanta systemów informatycznych, analityka systemów informatycznych, administratora (systemów teleinformatycznych, sieci komputerowych, baz danych) oraz konsultanta.

5) ujednoczenie kategorii zaszeregowania dla stanowiska sprzątaczk

W poprzednim brzmieniu wykazu stanowisk, minimalna kategoria zaszeregowania dla tego stanowiska była zróżnicowana w zależności od miejsca zatrudnienia (urząd lub samorządowa jednostka organizacyjna). W związku z tym, że taki stan rzeczy mógł być uznany za dyskryminację pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach w samorządowych jednostkach organizacyjnych, wprowadzono jednolitą kategorię zaszeregowania i ustalono ją na poziomie III.

II. Powyższe zmiany muszą znaleźć odzwierciedlenie w treści regulaminów wynagradzania obowiązujących w szkołach. Zmiana treści regulaminu wynagradzania odbywa się w tej samej formie, co jego wydanie. Zatem regulamin wynagradzania ustala pracodawca w uzgodnieniu z organizacją związkową, działającą na terenie zakładu pracy. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania (art. 77(2) § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)

Regulamin wynagradzania nie może wejść w życie bez uzgodnienia z organizacją związkową działającą u pracodawcy. Oznacza to, że jeśli organizacje związkowe przedstawią negatywne stanowisko, to regulamin wynagradzania nie może być przez pracodawcę ustalony (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2004 r. I PK 349/03, OSNP 2005/1/4, M.P.Pr.-wkł. 2005/8/15, PiZS 2005/4/39).

Zatem stosując odpowiednio wykładnię z wyroku Sądu Najwyższego, zmiana treści regulaminu wynagradzania, na którą związek zawodowy nie wyraził zgody, nie będzie mogła wejść w życie. Jeżeli pracodawca zmieni regulamin wynagradzania, mimo negatywnej opinii związku zawodowego, naruszy normy prawa pracy.

Wykładnię pojęcia „uzgodnienie” dokonał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 17 marca 1998r., U 23/97 (OTK 98/2/11). Stwierdził on, że użyty w nim termin uzgodnienie, zgodnie z jego sensem językowym oznaczać ma czynność polegającą na „doprowadzeniu do braku rozbieżności”, „ujednoczeniu” czy też „harmonizowaniu” (w znaczeniu „wzajemnego dostosowania”- Słownik Języka Polskiego pod red. M. Szymczaka, Warszawa 1978, s. 642). Ustawodawca przy konstruowaniu formy współuczestnictwa związków zawodowych w procesie tworzenia prawa położył nacisk nie na efekt uzgodnienia w postaci osiągnięcia zgody, lecz raczej na fakt uzgadniania, na sam proces dochodzenia do zgody, ujednoczenia czy też wzajemnego dostosowania (harmonizowania) swych stanowisk. Świadczy o tym zawarcie przed rozważanym pojęciem słowa „podlegają”. Oznacza to, że nałożenie na organ wykonujący delegację ustawową przede wszystkim obowiązku poddania treści aktów wykonawczych do ustaw procedurze uzgodnieniowej, celem wypracowania wspólnego stanowiska.

Tak więc proces uzgadniania powinien zawierać się w następujących kryteriach:

- obowiązku zapewnienia informacji o projektowanym akcie,
- rozpoczęcia dyskusji o merytorycznej treści tego projektu,
- możliwości zaprezentowania stanowisk,
- próby ich zbliżenia i ujednoczenia,
- możliwości wypracowania ostatecznej, w miarę wspólnej wersji projektowanego aktu.

Podobne stanowisko zajął Wojewódzki Sąd Administracyjny w Poznaniu, który w wyroku z dnia 27 września 2005r. (sygn. IV SA/Po 663/05) stwierdził, że w związku z nałożeniem na organy prowadzące obowiązek uzgadniania treści regulaminów wynagradzania, nie można uznać, iż brak uzgodnienia co do jednego lub dwóch punktów spornych regulaminu, stanowiącego o znacznej części wynagrodzenia nauczyciela, uniemożliwia stosowanie tych postanowień, co do których osiągnięto zgodę. Taka interpretacja pozbawiałaby bowiem nauczycieli podstawy prawnej do wypłaty należnych świadczeń a organ prowadzący narażałaby na zarzut niewykonywania ciężących na niej obowiązków.

Termin „uzgodnienie” nie zawsze musi oznaczać całkowitą i powszechną zgodę między organem prawotwórczym i wszystkimi podmiotami uczestniczącymi w procesie stanowienia aktu normatywnego na wszystkie rozwiązania tego aktu, lecz oznaczać musi poddanie treści stanowionych aktów sformalizowanej procedurze uzgodnieniowej z podmiotami upoważnionymi do tej formy uczestnictwa w procesie stanowienia aktu normatywnego w celu jej osiągnięcia. W sytuacji nieosiągnięcia zgody na określoną treść aktu prawnego ważnym instrumentem w procedurze uzgadniania stają się protokoły uzgodnień oraz protokoły rozbieżności.

Podpisanie protokołu rozbieżności oznacza, że formalnie procedura uzgodnień została wyczerpana, tym samym nie oznacza jednak, że zakładowa organizacja związkowa traci możliwość zaskarżenia uchwały pod kątem legalizmu do organu nadzoru – w tym przypadku wojewody lub sądu administracyjnego.

Należy jednak pamiętać, że istotne jest, aby organizacje związkowe przedstawiły jedno ustalone stanowisko związkowe. Zgodnie bowiem z treścią art. 30 ust. 5 z dnia 23 maja 1991 r. *o związkach zawodowych* (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 ze zm.) – dalej u.z.z., jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, sposób współdziałania z nimi pracodawcy określony jest w ustawie o związkach zawodowych. Gdy wszystkie zakładowe organizacje związkowe przedstawią pracodawcy wspólnie uzgodnione stanowisko, dalsze postępowanie zależy od jego treści. Jeżeli zaakceptowano w nim propozycje pracodawcy, wydaje on regulamin, zaznaczając, że jest to uzgodnione z organizacjami związkowymi. Brak zgody organizacji związkowych powoduje, że pracodawca sam ustala

regulamin. Jeżeli termin ten upłynie bezskutecznie, pracodawca ustala regulamin pracy samodzielnie, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (art. 30 ust. 4 i 5 u.z.z).

St. specjalista ds. prawnych
Krzysztof Lisowski

Warszawa, listopad 2017 r.