

**UCHWAŁA NR XLV/259/18
RADY GMINY DOBRZYNIOWO DUŻE**

z dnia 13 sierpnia 2018 r.

w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Dobrzyniewo Duże

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2018 r. poz. 994, poz. 1000, 1349 i 1432) oraz art. 8 ust. 2 i art. 36 ust. 1, 2, 3 i 4, art. 37 ust. 3, art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 poz. 1260) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936) uchwala się, co następuje:

§ 1. Ustala się miesięczne wynagrodzenie ze stosunku pracy Wójta Gminy Dobrzyniewo Duże Pana Bogdana Zdanowicza w wysokości:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze - 4.700 zł;
- 2) dodatek funkcyjny - 1.700 zł;
- 3) dodatek za wieloletnią pracę - 20 %;
- 4) dodatek specjalny - 25 %

§ 2. Uchwała niniejsza podlega doręczeniu Wójtowi Gminy Dobrzyniewo Duże Panu Bogdanowi Zdanowiczowi.

§ 3. 1. Traci moc uchwała Nr III/10/10 Rady Gminy Dobrzyniewo Duże z dnia 29 grudnia 2010 r. w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia Wójta Gminy Dobrzyniewo Duże.

2. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 grudnia 2018 r. z uwagi na konieczność zachowania uprzedzenia równego 3- miesięcznemu okresowi wypowiedzenia warunków płacy.

Przewodniczący Rady Gminy

Mirosław Kłosek

Uzasadnienie do uchwały

W związku z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 936) od 1 lipca 2018 r. maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego wójta w gminie do 15 000 mieszkańców winien zostać obniżony do kwoty 4700,00 zł.

Biorąc jednak pod uwagę obowiązek stosowania kodeksu pracy zachodzi konieczność zastosowania 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia. Obniżenie wynagrodzenia może zatem nastąpić z dniem 1 grudnia 2018 r.

Art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym oraz 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, a także określają poszczególne składniki tego wynagrodzenia oraz ich dopuszczalną wysokość. Działając zatem w oparciu o przywołane przepisy, Rada Gminy Dobrzyniewo Duże zobowiązana jest obniżyć Wójtowi Gminy Panu Bogdanowi Zdanowicz wysokość wynagrodzenia zasadniczego.

Wójt jako pracownik samorządowy zatrudniany jest w urzędzie na podstawie wyboru.

W ustawie o pracownikach samorządowych znajdują się przepisy, które mają zastosowanie do pracowników zatrudnianych na podstawie wyboru. Art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi, że w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy. Należy zatem brać pod uwagę obie ustawy.

Z art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym wynika, że do wyłącznej właściwości rady gminy należy ustalanie wynagrodzenia wójtowi gminy. W kompetencji tej mieści się zarówno prawo do określania tego wynagrodzenia na początku kadencji, jak i do jego zmiany w trakcie jej trwania. Możliwa jest zatem jednostronna zmiana wysokości wynagrodzenia. Zarówno orzecznictwo, jak i doktryna są jednolite w tym zakresie.

Z orzecznictwa organów nadzoru legalislacyjnego wynika, że niedopuszczalne jest obniżenie 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. NK-N.4131.150.32.2017.AS, z dnia 19 maja 2018 r. NK.K.4131.41.1.2018.NB) .

W uzasadnieniach owych rozstrzygnięć organ nadzoru podkreśla, 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. 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) podkreślił, że systemowa analiza przepisów prawa pracy (w rozumieniu art. 9 k.p.) prowadzi do wniosku, że zasada 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 SN 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 wobec nauczycieli mianowanych tego przepisu „odpowiednio” to w grę wchodzi jedynie art. 42 k.p. w drodze analogii. W takiej sytuacji zmiana wynagrodzenia wymaga uprzedniego równego okresowi wypowiedzenia. SN w uzasadnieniu do wyroku z dnia 9 października 2006 r. (sygn.akt II PK 27/06) podkreślił, że skoro do stosunku pracy z wyboru nie można stosować wprost art. 42 k.p., a jest w nim dopuszczalna jednostronna zmiana wysokości wynagrodzenia na niekorzyść pracownika samorządowego, to może to nastąpić tylko i wyłącznie z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie zmieniające jest czynnością prawną złożoną, nie ma więc przeszkód aby w takiej sytuacji w drodze analogii stosować ten przepis, jednak 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 Wójta jest wybór, należy stwierdzić, że nie zwalnia Rady Gminy Dobrzyniewo Duże z obowiązku poszanowania podstawowych zasad prawa pracy odnoszących się do każdego stosunku pracy.