

**UCHWAŁA NR XXXIV/228/2018**  
**RADY GMINY BIELSK PODLASKI**

z dnia 29 czerwca 2018 r.

**w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Bielsk Podlaski.**

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r. poz. 994, zm.: poz. 1000) 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 (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r. poz. 1260) w związku z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 936), Rada Gminy Bielsk Podlaski uchwała co następuje:

§ 1

1. Ustala się miesięczne wynagrodzenie ze stosunku pracy Wójta Gminy Bielsk Podlaski, Pani Raisy Rajeckiej w wysokości:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4.700 zł (słownie: cztery tysiące siedemset złotych) brutto;
- 2) dodatek funkcyjny w kwocie 1.900 zł (słownie: jeden tysiąc dziewięćset złotych) brutto;
- 3) dodatek specjalny w kwocie 2.640 zł (słownie: dwa tysiące sześćset czterdzieści złotych) brutto.

2. Wójtowi przysługują również inne składniki wynagrodzenia, przysługujące pracownikom samorządowym obligatoryjnie, na zasadach i w wysokości określonej w aktualnie obowiązujących przepisach.

§ 2

Uchwała niniejsza podlega doręczeniu Wójtowi Gminy Bielsk Podlaski Pani Raisie Rajeckiej.

§ 3

1. Traci moc uchwała Nr II/4/2014 Rady Gminy Bielsk Podlaski z dnia 29 grudnia 2014 roku w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia Wójta Gminy Bielsk Podlaski.

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

PRZEWODNICZĄCY RADY  
  
mgr Andrzej Gajda Tymbarka

## 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 2018r. maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego wójta w gminie do 15 tys. mieszkańców, powinien zostać obniżony do kwoty 4700 zł.

Zachodzi jednak, w związku z obowiązkiem stosowania przepisów kodeksu pracy, konieczność zachowania 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia warunków płacy, w związku z czym obniżenie wynagrodzenia nastąpić może po jego upływie - z dniem 1 października 2018 r.

Przywołane przepisy 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 na podstawie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 936) stanowią podstawę prawną dla rady gminy do ustalania wynagrodzenia wójta (burmistrza, prezydenta miasta), a także określają poszczególne składniki tego wynagrodzenia oraz ich dopuszczalną wysokość. Działając na podstawie przytoczonych przepisów oraz z poszanowaniem określonych w nich granic wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia, Rada Gminy Bielsk Podlaski zobowiązana jest obniżyć Wójtowi Gminy Pani Raisie Rajeckiej wysokość wynagrodzenia zasadniczego i dodatku specjalnego.

Uzasadnienie zapisów przedmiotowej uchwały w pierwszej kolejności należy zacząć od wskazania, iż wójt, jako pracownik samorządowy, zatrudniany jest w urzędzie gminy na podstawie wyboru. Przepisy prawa pracy określające status pracowników samorządowych określone zostały w ustawie o pracownikach samorządowych. Art. 43 tejże ustawy w ustępie 1 wskazuje jednak, że w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Przy dokonywaniu konstrukcji takiej uchwały należy więc brać pod rozwagę przepisy obu ustaw.

Nie ulega wątpliwości, że 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 jednolite w tym zakresie. W orzecznictwie organów nadzoru legislacyjnego zwraca się jednak uwagę, że niedopuszczalne jest dokonywanie tego rodzaju zmian - obniżenia wysokości wynagrodzenia, bez zachowania stosownego okresu wypowiedzenia (tak: Rozstrzygnięcie Nadzorcze Wojewody Dolnośląskiego z dnia 11 lipca 2017r. NK-N.4131.23.8.2017, z dnia 6 października 2017r. NK-N.4131.150.32.2017.AS, z dnia 19 maja 2018r. NK-N.4131.41.1.2018.NB).

W uzasadnieniach w/w rozstrzygnięć podkreślono, iż w przepisach ustawy o pracownikach samorządowych brak jest przepisów regulujących zagadnienie dotyczące wypowiedzania warunków pracy i płacy. Niewątpliwym w obecnym stanie prawnym pozostaje także fakt, iż przepisy ustawy Kodeks 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 wypowiedzania warunków pracy i płacy w Kodeksie pracy jest szczególnie rodzaj stosunku, jakim jest stosunek pracy z wyboru. W przypadku bowiem nieprzyjęcia 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 wypowiedzania warunków pracy i płacy, w odniesieniu do pracowników zatrudnianych na podstawie wyboru, nie zwalnia jednak z obowiązku poszanowania podstawowych zasad prawa pracy, które obowiązują bez względu na podstawę nawiązania stosunku 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 Kodeksu pracy) 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 ponadto, że w orzecznictwie Sądu 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 1998 r. (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 nauczycieli 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 uzasadnieniu do wyroku z dnia 9 października 2006 r. (sygn. akt II PK 27/06), Sąd Najwyższy przywołał powyższą argumentację w sprawie 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. 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 staroście.

Biorąc pod uwagę powyższe stwierdzić należy, że podstawa stosunku pracy Wójta, jaką jest wybór, nie zwalnia Rady Gminy Bielsk Podlaski z obowiązku poszanowania podstawowych zasad prawa pracy, odnoszących się do każdego stosunku pracy.

PRZEWODNICĄCY RADY  
mgr Andrzej Grzegorz Tymienieki