

**UCHWAŁA NR XXXIV/298/18  
RADY GMINY BOLESŁAWIEC**

z dnia 10 sierpnia 2018 r.

**zmieniająca uchwałę w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Bolesławiec**

*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 z późn. zm.), w związku z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1260 z późn. zm.) oraz art. 42 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.) w wykonaniu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 936)*

**uchwała się, co następuje:**

**§ 1.** Paragraf 2 uchwały nr XXXIII/292/18 Rady Gminy Bolesławiec z dnia 27 czerwca 2018 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Bolesławiec, otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia z mocą obowiązującą od dnia 1 października 2018 roku.”.

**§ 2.** Wykonanie uchwały powierza się sekretarzowi gminy.

**§ 3.** Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Gminy

**Bogusław Uziej**

## Uzasadnienie

Rada Gminy Bolesławiec w dniu 27 czerwca 2018 roku dostosowując wynagrodzenie wójta gminy do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 936) podjęła uchwałę nr XXXIII/292/18 Rady Gminy Bolesławiec w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Bolesławiec.

W § 2 przedmiotowej uchwały ustalono, że uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia z mocą obowiązującą od 1 lipca 2018 r. Podstawą takiej decyzji było pismo NK-N.40.53.2018.GD1 otrzymane od Wojewody Dolnośląskiego, zalecające dostosowanie w terminie do dnia 1 lipca 2018 roku obowiązującego wynagrodzenia wójta do wysokości określonych we wskazanym wyżej rozporządzeniu. W zdaniu końcowym cytowanego pisma Wojewoda Dolnośląski zaznaczył, cyt. „niniejsze uwagi nie mogą być traktowane ani jako wiążące wytyczne postępowania dla organów jednostek samorządu terytorialnego, ani jako podstawa do ubiegania się przez jakikolwiek podmiot do podjęcia oczekiwanego przez niego działania lub wydania rozstrzygnięcia.”

Sięgając jednak do wydanych przed datą 01 lipca 2018 roku rozstrzygnięć nadzorczych (stanowisko zawarte w rozstrzygnięciach nadzorczych: z dnia 11.07.2017 r. nr NK-N.4131.23.8.2017; z dnia 23 kwietnia 2018 r. nr NK-N.4131.74.1.2018) należy zauważyć, że cyt.: „w przepisach ustawy o pracownikach samorządowych brak jest przepisów regulujących zagadnienie dotyczące wypowiedzania warunków pracy i płacy. Niewątpliwym w obecnym stanie prawnych pozostaje fakt, iż przepisy ustawy Kodeks pracy, a konkretnie art. 42, również nie mogą być stosowane wprost do osób zatrudnionych na podstawie wyboru. Podstawowym argumentem uzasadniającym wykluczenie stosowania przepisów regulujących procedurę wypowiedzania warunków pracy i płacy w Kodeksie pracy jest szczególny 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 (...). Brak wyraźnego rozstrzygnięcia przez ustawodawcę kwestii wypowiedzania 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 potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 9 października 2006 roku (sygn.akt. II PK 27/06) podkreśla, że cyt.: „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**” i dalej: „Skoro do stosunku pracy z wyboru nie można stosować wprost art. 42 k.p., a jest w nim dopuszczalne jednostronne obniżenie przez pracodawcę wynagrodzenia pracownika, to może to nastąpić tylko z zachowaniem okresu uprzedzenia równego okresowi wypowiedzenia. Wypowiedzenie zmieniające jest czynnością prawną złożoną, nie ma więc przeszkód, aby w drodze analogii w takiej sytuacji stosować ten przepis, ale wyłącznie w zakresie ustanawiającym zachowanie okresu wypowiedzenia co do wywołania skutku w postaci obniżenia wynagrodzenia pracownika.”

Analiza problemu oraz obowiązujące w praktyce prawnej orzecznictwo, zarówno Wojewody Dolnośląskiego, jak i Sądu Najwyższego, wskazuje że uchwała z dnia 27 czerwca 2018 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Bolesławiec została podjęta z naruszeniem obowiązującego prawa odmawiając Wójtowi Gminy Bolesławiec prawa do **zachowania odpowiedniego okresu między wprowadzeniem dopuszczalnej zmiany warunków płacy na niekorzyść pracownika, a skutkiem w postaci obniżenia wynagrodzenia**. Staż pracy Wójta Gminy Bolesławiec uprawnia go do uzyskania 3 miesięcznego okresu uprzedzenia o zmianie warunków wynagrodzenia liczonego od dnia 1 lipca 2018 roku, co sprawia że stawki wynagrodzenia przyjęte w zmienianej uchwale zaczną obowiązywać od dnia 1 października 2018 roku.

Mając na względzie powyższe wnoszę o przyjęcie uchwały zmieniającej uchwałę w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Bolesławiec.