

UCHWAŁA Nr LI/287/2018
RADY GMINY OSIECZNICA
z dnia 31 lipca 2018 r.

zmieniająca uchwałę w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Osiecznica

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), art. 8 ust. 2, art. 36 ust. 2 i ust. 3 oraz art. 37 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 oraz z 2017 r. poz. 60 i 1930) w związku z art. 9 ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy budżetowej na rok 2018 z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz. U. poz. 291) i § 6 i § 7 oraz załącznika nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 936), Rada Gminy Osiecznica

uchwała, co następuje:

§ 1. W uchwale Nr L/284/2018 Rady Gminy Osiecznica z dnia 26 czerwca 2018r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Osiecznica dokonuje się zmiany w ten sposób, że § 6 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia z mocą obowiązującą od 01 listopada 2018r.”

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Sekretarzowi Gminy Osiecznica .

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady
Gminy

Piotr Koza

Uzasadnienie
do uchwały zmieniającej uchwałę Rady Gminy Osiecznica w sprawie ustalenia
wynagrodzenia Wójta Gminy Osiecznica

Rada Gminy Osiecznica uchwałą nr L/284/2018 z dnia 26 czerwca 2018r. ustaliła nowe wynagrodzenie Wójta Gminy Osiecznica mając na uwadze przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

W przedmiotowej uchwale w § 6 ust. 2 ustalono, że uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia z mocą od 01 lipca 2018r. Podstawą takiej decyzji było pismo otrzymane od Wojewody Dolnośląskiego, z którego to wynikało, że w sytuacji obniżenia wynagrodzenia wójta do maksymalnej wysokości określonej w cytowanym powyżej rozporządzeniu nie znajdują zastosowania okresy wypowiedzenia regulowane przepisami prawa pracy. Jednocześnie w tym samym piśmie Wojewoda Dolnośląski zaznaczył jednak, że obowiązujące przepisy prawa nie uprawniają organu nadzoru do wydawania wiążących interpretacji przepisów prawnych.

Cytując dalej Wojewodę Dolnośląskiego (stanowisko zawarte w rozstrzygnięciu nadzorczym z dnia 11.07.2017r., nr NK-N.4131.23.8.2017) należy zauważyć, że w przepisach ustawy o pracownikach samorządowych brak jest przepisów regulujących zagadnienie dotyczące wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikom zatrudnionym na podstawie wyboru. 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 wypowiedzenia 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 i płacy. Stanowi to logiczną konsekwencję przyznania radzie gminy kompetencji do jednostronnej zmiany wysokości wynagrodzenia wójtowi gminy. Brak wyraźnego rozstrzygnięcia przez ustawodawcę kwestii wypowiedzenia 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 2006r. (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.

W przedmiotowym temacie wypowiadał 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 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. 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 wójt, 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 wójtowi gminy.

Po dogłębnym przeanalizowaniu problemu oraz mając na uwadze dotychczasowe stanowiska Wojewody Dolnośląskiego oraz orzecznictwo sądowe w sprawie stosowania okresu równego okresowi wypowiedzenia przy obniżaniu organom wykonawczym gmin wynagrodzenia stwierdzono, że Wójtowi Gminy Osiecznica należy 31 lipca 2018r. na piśmie wypowiedzieć warunki płacy i ustalić obowiązywanie nowych stawek wynagrodzenia po upływie okresu 3 miesięcy tj. od 01 listopada 2018r.

W związku z powyższym podjęcie przedmiotowej uchwały jest uzasadnione.

Przewodniczący Rady Gminy

Piotr Koza