

**UCHWAŁA NR XXXVIII/392/2018
RADY GMINY STAWIGUDA**

z dnia 28 czerwca 2018 r.

w sprawie zmiany uchwały ustalającej wynagrodzenie Wójta Gminy Stawiguda

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 ze zm.), w związku z art. 36 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 poz. 936) Rada Gminy uchwala, co następuje:

§ 1. W uchwale Nr II/4/2014 Rady Gminy Stawiguda z dnia 8 grudnia 2014 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia dla Wójta § 1 otrzymuje brzmienie: „Ustala się wynagrodzenie dla Wójta Gminy Stawiguda według poniższych składników:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze w wysokości - 4 700,00 zł;
- 2) dodatek funkcyjny w kwocie - 1 900,00 zł;
- 3) dodatek specjalny w wysokości 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego;
- 4) dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego”

§ 2. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2018 roku, z mocą obowiązującą od dnia 1 października 2018r., tj. z zachowaniem okresu 3 miesięcznego uprzedzenia równego okresowi wypowiedzenia.

Przewodniczący Rady Gminy

Grzegorz Wieczorek

UZASADNIENIE

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2018 r. poz. 994 ze zm.) do właściwości Rady Gminy należy ustalenie wynagrodzenia wójta, art. 36 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.)

Konieczność zmiany wynagrodzenia wynika ze zmiany Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r. poz. 936). Intencją ustawodawcy było obniżenie maksymalnych kwot wynagrodzeń wójtów. Wobec tego, że wynagrodzenie zasadnicze Wójta przekroczyło maksymalny próg określony w rozporządzeniu należało je dostosować do nowych regulacji. Pozostałe składniki wynagrodzenia pozostawiono na dotychczasowym poziomie, co jest zasadne i będzie przejawem poszanowania praw nabytych ze stosunku pracy przez Wójta - pracownika.

Wobec tego proponuje się, żeby ustalić wynagrodzenie zasadnicze na kwotę 4700,00 zł. Kwota ta jest najbliższa poprzedniej wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Zgodnie z ww. rozporządzeniem proponuje się wynagrodzenie Wójta Gminy Stawiguda w następujący sposób:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze w wysokości - 4 700,00 zł;
- 2) dodatek funkcyjny w kwocie - 1 900,00 zł;
- 3) dodatek specjalny w wysokości 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego;
- 4) dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego;

Niekorzystne warunki płacy wchodzą w życie z zachowaniem okresu uprzedzenia, równego okresowi wypowiedzenia, który zgodnie z kodeksem pracy w przypadku pracownika, który przepracował minimum 3 lata, wynosi 3 miesiące.

Stosownie do orzecznictwa sądów powszechnych, dopuszczalne jest jednostronne obniżenie przez pracodawcę wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na podstawie stosunku pracy z wyboru, jednakże nie stosuje się wprost art. 42 k.p., tylko w drodze analogii, należy zachować okres uprzedzenia równy okresowi wypowiedzenia, w przypadku obniżenia wynagrodzenia temu pracownikowi (podobnie SN w wyroku z dnia 9 października 2006 r., sygn. Akt II PK 27/06 ; Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Dolnośląskiego NR NK-N.4131.23.8.2017 z 11 lipca 2017r.).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 października 2006 r. (sygn. akt II PK 27/06) podkreślił, 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 uzasadnieniu do wyroku z dnia 9 października 2006 r. (sygn. akt II PK 27/06), Sąd Najwyższy przywołał powyższą argumentację i 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 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. Należy podkreślić, że podstawa stosunku pracy Wójta, jaką jest wybór, nie zwalnia Rady Gminy z obowiązku poszanowania podstawowych zasad prawa pracy, odnoszących się do każdego stosunku pracy.