

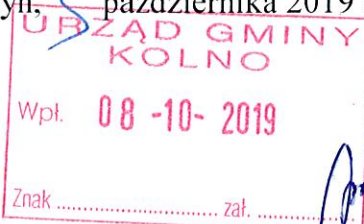


WOJEWODA
WARMIŃSKO - MAZURSKI

PN.4131.505/2019



Olsztyn, 3 października 2019 r.



ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE

Działając na podstawie art. 91 ust 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2019 r., poz. 506 ze zm.), **stwierdzam nieważność uchwały Nr XII/54/2019 Rady Gminy Kolno z dnia 10 września 2019 r.** w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Kolno.

UZASADNIENIE

Uchwałą, o której mowa na wstępie, Rada Gminy Kolno powołując się na art.18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym, art. 4 pkt 1 lit. c, art. 8 ust. 2, art. 36 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, ustaliła z dniem 10 września 2019 r. Wójtowi Gminy – wynagrodzenie miesięczne w wysokości: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości – 4.000 zł, dodatek funkcyjny w wysokości – 900 zł, dodatek specjalny (od 20% do 40 %) łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego – 1225 zł. Powyższymi regulacjami przedmiotowej uchwały, Rada zmieniła miesięczne wynagrodzenie Wójta, ustalając nowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego oraz dodatku specjalnego. W § 4 uchwały, Rada Gminy postanowiła, że wchodzi ona w życie z dniem podjęcia.

W ocenie organu nadzoru, uchwała Nr XII/54/2019 w sposób rażący narusza obowiązujący porządek prawny.

W myśl art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym, do rady gminy należy ustalanie wynagrodzenia wójta, stanowienie o kierunkach jego działania oraz przyjmowanie sprawozdań z jego działalności. Z powyższego przepisu nie wynika natomiast niczym nieskrępowane uprawnienie do zmiany tego wynagrodzenia. Oznacza to, że organ stanowiący gminy nie może czynić tego dowolnie, a zmiana wysokości wynagrodzenia może nastąpić wyłącznie w granicach ściśle określonych przepisami prawa.

Dokonując oceny treści kwestionowanej uchwały należy wskazać, że orzecznictwie i doktrynie wielokrotnie wyrażane było stanowisko, iż art. 42 ustawy Kodeks pracy nie ma zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2001 r., sygn. akt I PKN 488/00, z dnia 23 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 699/00, z dnia 9 października 2006 r., sygn. akt II PK 27/06 z dnia 9 czerwca 2008 r., sygn. akt II PK 330/07; czy wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego: z dnia 24 września 1997 r., II SA 941/97, z dnia 19 lutego 2004 r., I SA/Gd 1171/01, z dnia 9 listopada 2004 r., OSK 873/04).

Zdaniem organu nadzoru nie oznacza to jednak, że w oparciu o przepis art. 42 kodeksu pracy, stosowany w drodze analogii, nie należałoby regulować wejścia w życie przedmiotowej uchwały, gdyż prezentowane powyżej, stanowisko judykatury zmieniało się. W innych wyrokach, formułowano bowiem tezę o konieczności zastosowania w analogicznych przypadkach swoistego „okresu wypowiedzenia”. Przykładem zmiany wskazanej na wstępie linii orzeczniczej może być chociażby uzasadnienie wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 11 września 2004 r., sygn. akt OSK 873/04. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 października 2006 r., sygn. akt : II PK 27/06, jednoznacznie wskazał, 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. W innym orzeczeniu, wypowiadając się w przedmiocie wynagrodzenia mianowanego nauczyciela, Sąd Najwyższy podkreślił, że zasada ta (dotycząca okresu wypowiedzenia) jest stosowana także w sytuacjach, w których nie jest możliwe dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 kodeksu pracy (tak: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 1998 r. III ZP 5/98).

Zdaniem organu nadzoru, w zakresie określenia momentu wejścia w życie przedmiotowej uchwały, winien mieć zastosowanie, w drodze analogii, art. 42 kodeksu pracy, ale wyłącznie odnośnie zachowania okresu wypowiedzenia, czyli co do wywołania skutku w postaci obniżenia wynagrodzenia pracownika.

Niezdadne z obowiązującym prawem określenie terminu wejścia w życie przedmiotowej uchwały, przekłada się bezpośrednio na ważność całego aktu normatywnego i przesądza o konieczności wyeliminowania go z obrotu prawnego.

Dodać ponadto trzeba, że nadzór pod względem legalności uchwały w przedmiocie obniżenia wysokości wynagrodzenia wójta, polega także na weryfikacji możliwości jej podjęcia. Tym samym, uchwała w tym przedmiocie musi zawierać uzasadnienie, z którego wynikają motywy, jakimi kierowała się rada przy obniżeniu wynagrodzenia organu wykonawczego. Uzasadnienie tego typu uchwały powinno być wyczerpujące i sformułowane w sposób precyzyjny. Nie wystarczy jedynie wskazanie lakonicznych motywów obniżenia wynagrodzenia wójta, których rzeczywistego istnienia i prawdziwości nie sposób zweryfikować. Chodzi więc nie tylko o szczegółowe przywołanie powodów podjęcia uchwały w taki sposób, aby możliwe było przeanalizowanie toku rozumowania rady gminy, które doprowadziło do podjęcia uchwały o obniżeniu wójtowi wynagrodzenia, ale również odpowiednie udokumentowanie tego rodzaju uchwały, które dawałoby możliwość weryfikacji zaistnienia rzeczywistych (obiektywnych) podstaw oraz możliwość oceny zasadności obniżenia wójtowi wynagrodzenia (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedziba w Gliwicach z dnia 10 marca 2014 r., sygn. akt IV SA/Gl 498/13).

Z uzasadnienia przedmiotowej uchwały wynika, że uchwała została podjęta na wniosek grupy radnych, z uwagi na sposób sprawowania przez Wójta urzędu oraz ocenę jego pracy, tj. na składaniu przez Wójta obietnic bez pokrycia, braku realizacji podstawowych zadań Gminy oraz przekazywania informacji w sposób nieprawdziwy. Wskazano jednocześnie, iż na początku kadencji wynagrodzenie Wójta zostało ustalone na najwyższym poziomie i miało charakter motywacji do dobrego działania.

W dniu 23 września 2019 r. do Wojewody Warmińsko-Mazurskiego wpłynął wniosek Wójta Gminy o wstrzymanie wykonania i unieważnienie przedmiotowej uchwały, kwestionujący tryb wprowadzenia uchwały do porządku obrad, który pozbawił Wójta możliwości ustosunkowania się do zarzutów przedstawionych w uzasadnienie do uchwały.

Mając powyższe na uwadze, organ nadzoru w dniu 26 września 2019 r. zawiadomił Przewodniczącego Rady Gminy Kolno o wszczęciu postępowania nadzorczego, dotyczącego uchwały nr XII/54/2019 Rady Gminy Kolno z dnia 10 września 2019 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta i zażądał przedłożenia wyciągu z protokołu z sesji Rady Gminy z dnia 10 września 2019 r. oraz zajęcia stanowiska, co do przedstawionych zarzutów.

Po analizie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, organ nadzoru nie podzielił zarzutów, co do naruszenia procedury wprowadzenia pod obrady Rady projektu kwestionowanej uchwały oraz pozbawienia Wójta możliwości ustosunkowania się do projektu uchwały. Wójt Gminy, jak wynika z protokołu z XII zwyczajnej sesji uczestniczył również w jej obradach.

Odnosząc się do uzasadnienia przedmiotowej uchwały, w ocenie organu nadzoru, nie spełnia ono wymogów prawa, jest zbyt lakoniczne, nie zawiera wyczerpujących argumentów, które legły u podstaw takiej decyzji Rady Gminy.

Przedstawione przesłanki, argumentujące obniżenie wynagrodzenia, są uogólnieniami, nie poddają się kontroli i nadzorowi, a tym samym noszą znamiona arbitralności, co skutkuje uznaniem ich za niezgodne

z prawem.

Mając powyższe na uwadze, rozstrzygnięto, jak na wstępie.

Od niniejszego rozstrzygnięcia nadzorczego przysługuje skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie za pośrednictwem Wojewody Warmińsko-Mazurskiego w terminie 30 dni od dnia jego doręczenia.

WOJEWODA
WARMIŃSKO-MAZURSKI
Artur Chojceki

Otrzymuje:

- Przewodniczący Rady Gminy Kolno
- Wójt Gminy