

## UCHWAŁA NR XXXVII/155/20

### RADY GMINY ORCHOWO

z dnia 24 września 2020 r.

#### w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Orchowo

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt. 2 ( ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2020 r. poz. 713), art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936) Rada Gminy Orchowo uchwała co następuje:

**§1.** Ustala się wynagrodzenie miesięczne Wójta Gminy Orchowo – Pana Jacka Misztala, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w następującej wysokości:

- |  |             |
|--|-------------|
| 1) wynagrodzenie zasadnicze:   | 3.400,00 zł |
| 2) dodatek funkcyjny:  | 800,00 zł   |
| 3) dodatek specjalny w wysokości 20% łącznej kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego: | 840,00 zł   |
| 4) dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego:                          | 680,00 zł   |

**RAZEM: 5.720,00 zł**

**§2.** Zmiana dotychczasowego wynagrodzenia, na wynagrodzenie o jakim mowa w § 1, następuje z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, z uwzględnieniem w okresie wypowiedzenia zasad wynagrodzenia określonych Uchwałą Nr II/10/18 Rady Gminy Orchowo z dnia 3 grudnia 2018 r. w sprawie wynagrodzenia Wójta Gminy Orchowo. Okres wypowiedzenia rozpoczyna swój bieg z dniem 1 października 2020. r.

**§3.** Z dniem 31.grudnia 2020 r. traci moc uchwała Nr II/10/18 Rady Gminy Orchowo z dnia 3 grudnia 2018 r. w sprawie wynagrodzenia Wójta Gminy Orchowo.

**§4.** Uchwała wchodzi w życie z dniem 24 września 2020 r. przy czym postanowienia § 1 niniejszej uchwały mają zastosowanie do wynagrodzenia po upływie okresu wypowiedzenia o jakim mowa w § 2 niniejszej uchwały.

**Przewodnicząca Rady Gminy  
Orchowo**

  
**Anna Kosiak**

**UZASADNIENIE**  
**UCHWAŁY NR XXXVII/155/20**  
**RADY GMINY ORCHOWO**

z dnia 24 września 2020 r.

**w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Orchowo**

Uprawnienie rady gminy do ustalania wynagrodzenia wójta wynika z art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2020 r. poz. 713). Powyższa kompetencja ma charakter wyłączny. Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, rada gminy co do ustalenia wynagrodzenia wójta podejmuje decyzję w formie uchwały. Należy nadto zauważyć, że Rada Gminy Orchowo zwana dalej „Radą”, podejmując niniejszą uchwałę, de facto obniżającą wynagrodzenie Wójtowi, nie narusza przepisów rozporządzenia z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądów rada gminy w trakcie sprawowania mandatu przez wójta może obniżyć mu wynagrodzenie. Sąd Najwyższy w wyroku z 9 czerwca 2008 r. (sygn. akt II PK 330/07) uznał, że skoro do rady gminy należy ustalenie wysokości pensji wójtowi, to do niej należy również zmiana jej wysokości. Odebranie radzie możliwości ustalania wynagrodzenia dla pracownika samorządowego przez jego zmianę w zależności od ilości i jakości świadczonej przez niego pracy podważałoby ustalone kompetencje organu stanowiącego gminy. Wydanie ww. wyroku spowodowało taki skutek, że opinię Sądu Najwyższego zaczęły podzielać w swoich orzeczeniach także sądy administracyjne. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 12 marca 2010 r. (sygn. akt II OSK 14/2010) stwierdził, że w ramach kompetencji rady gminy do ustalania wysokości zarobku wójta, mieści się także możliwość podjęcia uchwały, w której zostanie on ustalony w wysokości niższej niż przewidywała to poprzednio obowiązująca uchwała. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 września 2008 r. (sygn. akt I PK 24/08) stwierdził, iż rada nie tylko uchwała wysokość wynagrodzenia wójta, ale może również to wynagrodzenie zmienić, w tym obniżyć, w formie kolejnych uchwał. Rada gminy nie potrzebuje na taką decyzję uzyskiwać zgody wójta, czy też dokonywać wypowiedzenia zmieniającego. W ocenie Sądu Najwyższego, możliwość ta jest pochodną kompetencji kontrolnych rady gminy w stosunku do wójta. Wójt nie może domagać się stosowania przepisów Kodeksu pracy w zakresie sposobu zmiany treści stosunku pracy. Przyjmując bowiem mandat, wyraził tym samym zgodę na podjęcie zatrudnienia na

warunkach określanych przez radę gminy w ramach prawa powszechnie obowiązującego. Jedynym organem uprawnionym do oceny jakości świadczonej pracy przez wójta jest rada gminy, jako organ stanowiący i kontrolny gminy i stąd wyłącznie do jej kompetencji należy kształtowanie poziomu wynagrodzenia (wyrok Sądu Okręgowego w Białymstoku z 22 maja 2014 r. sygn. akt V Pa 47/14). Z ugruntowanego orzecznictwa sądowego wynika również to, że organ uchwałodawczy podejmując uchwałę o obniżeniu wynagrodzenia organowi wykonawczemu powinien uzasadnić swoją decyzję (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 28 czerwca 2013 r. sygn. akt II SA/Wa 755/13)

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. Przepis art. 43 tejże ustawy w ustępie 1 wskazuje jednak, że w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Przy ocenie legalności podjętej przez Radę Gminy Orchowo uchwały należy więc brać pod uwagę przepisy obu ustaw. Nie ulega wątpliwości, że do kompetencji rady gminy należy ustalanie 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.

Na wstępie wyjaśnić należy, że 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, że 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 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 przepisu 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.

Motywy podjęcia niniejszej uchwały są następujące:

1) obecny Wójt bez należytej staranności i nieodpowiedzialnie wykonuje swoje obowiązki przewidziane prawem w różnych dziedzinach zadań samorządowych. Podjęcie przedmiotowej uchwały jest uzasadnione wieloma czynnikami, świadczącymi o nagannej postawie Wójta Gminy Orchowo głównie w odniesieniu do nieprzestrzegania prawa w wielu aspektach pracy samorządowej;

a) częste udzielanie radnym odpowiedzi na wnioski, interpelacje i informacje publiczne po ustawowym terminie ( 93 dni czas oczekiwania na odpowiedź na jedną z informacji publicznej). Radni, reprezentują mieszkańców i zadają pytania w sprawach istotnych dla gminy, a wójt odpowiada na nie lekceważąco , prześmiewczo i odsyła radnych do paragrafów, jednocześnie przedłużając czas odpowiedzi.

b) brak publikacji w ustawowym terminie, w Biuletynie Informacji Publicznej, Gminy Orchowo obowiązkowych informacji o kwartalnych sprawozdaniach z wykonania budżetu oraz imiennych głosowań radnych i transmisji obrad, których umieszczenie jest obligatoryjne.

c) brak chęci współpracy z organem uchwałodawczym w postaci Rady Gminy Orchowo. Świadczą o tym m.in. dwie skargi mieszkańców gminy na Wójta Gminy Orchowo, uznane za zasadne przez Radę Gminy. Wójt często nie zachowuje terminów przewidzianych przepisami

prawa, a przykładem jest złożenie przez Wójta Gminy Orchowo do Rady Gminy Orchowo po ustawowym terminie Raportu o Stanie Gminy Orchowo za rok 2018.

d) wykorzystywanie strony internetowej Gminy Orchowo do swoich prywatnych celów, o czym świadczy chociażby brak realizacji wniosków radnych w sprawie umieszczenia na stronie internetowej Gminy Orchowo odpowiedzi Wojewody Wielkopolskiego, niekorzystnej dla Wójta Gminy Orchowo w kwestii sprzeciwu na uchwałę Nr XIII/66/19 Rady Gminy w Orchowie w sprawie rozliczenia dotacji udzielonej dla klubu sportowego „Hetman” Orchowo pod względem rzetelności. Pismo wójta do wojewody zostało zamieszczone na stronie internetowej Gminy Orchowo, a odpowiedź już nie.

Wójt nie wykazuje chęci należytej współpracy z komisjami rady gminy. W szczególności na komisji skarg, wniosków i petycji, pomimo zaproszeń na posiedzenia w sprawie skargi na wójta, był nieobecny, co utrudnia prace komisji oraz bieżącego wyjaśnienia zarzutów.

W opinii rady oraz mieszkańców gminy wójt traktuje stronę oficjalną gminy jak prywatny profil. Od września 2019 roku radni oczekują na wstawienie zdjęć z opisaniem funkcji poszczególnych radnych, jednak nadal ich nie ma. Problemy pojawiają się także od początku kadencji z transmisjami sesji. W okresie 5 miesięcy nie było sprzętu do transmisji obrad, które muszą być transmitowane dla transparentności działań rady.

Powyższe okoliczności skutkowały podjęciem w dniu 27 czerwca 2019 Uchwały w sprawie nieudzielania Wójtowi Gminy Orchowo wotum zaufania. Podobnie Wójt nie otrzymał wotum zaufania mocą Uchwały Rady Gminy Orchowo w dniu 27 sierpnia 2020 r.

Zgodnie z art. 36 ust. 2 i ust. 3 ustawy pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Natomiast wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), staroście oraz marszałkowi województwa przysługuje dodatek specjalny. Warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego oraz wysokość dodatku specjalnego dla osób, o których mowa w art. 36 ust. 3 powyższej ustawy określa w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

Treść § 2 Uchwały determinowana jest koniecznością upływu terminu wypowiedzenia (uprzedzenia) dotychczasowych warunków pracy. W konsekwencji ustalenia wynagrodzenia nastąpiło zgodnie z treścią art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2020 r. poz. 713), art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach

samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936), a także art. 42 Kodeksu pracy.

Złe zarządzanie Gminą oraz działania Wójta w zakresie zadań samorządu lokalnego, uzasadniają zmianę wynagrodzenia organu wykonawczego na niższe. Mając na względzie powyżej przedstawione przykłady niestaranności wykonywanej przez siebie funkcji wójta, podjęcie uchwały w sprawie ustalenia wynagrodzenia panu Jackowi Misztalowi w proponowanym kształcie znajduje swoje pełne uzasadnienie. Należy podkreślić, że w uzasadnieniu znalazła się tylko część argumentów przemawiających za słusznością podjętej decyzji. W tej sytuacji Rada Gminy Orchowo uznała, że zagwarantowane (ustalone) uchwałą Nr II/10/18 Rady Gminy Orchowo z dnia 3 grudnia 2018 r. , wynagrodzenie Wójta jest nadmiernie wygórowane i nieekwiwalentne do świadczonej przez niego pracy na rzecz społeczności lokalnej.

PRZEWODNICZĄCA  
Rady Gminy Orchowo  
Anna Kosiak

