

Sygn. akt VII P 158/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Błażejowska

po rozpoznaniu w dniu 15 maja 2019 r. w Bydgoszczy na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko Urzędowi Gminy w D.

o zapłatę

1. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1800 zł (tysiąc osiemset złotych) tytułem wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 lipca 2018r. do dnia zapłaty;
1. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Kasy Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której był zwolniony powód.

SSR Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 158/19

UZASADNIENIE

Powód K. S. pozwem przeciwko Urzędowi Gminy w D. domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 1 800,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 31 lipca 2018 r. do dnia zapłaty oraz kosztów sądowych przez siebie poniesionych. W uzasadnieniu powód wskazał, iż do dnia 23 listopada 2018 r. zatrudniony był w Urzędzie Gminy w D. na stanowisku Wójta Gminy D.. Powód wskazał, iż Rada Gminy podjęła uchwałę Nr XII/174/2018 w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy D., na podstawie, którego doszło do obniżenia stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku specjalnego wójta. Powód wskazał, iż zgodnie z powyższą uchwałą stawka wynagrodzenia zasadniczego wynosiła 4 700,00 zł, zaś dodatku specjalnego 1 980,00 zł, w konsekwencji, czego obniżeniu doznał dodatek z tytułu wieloletniej pracy, gdyż obliczany był od wynagrodzenia zasadniczego. Tym samym nowa stawka dodatku wyniosła 940 zł. Powód podniósł, iż stosunek pracy wójta gminy jest stosunkiem powstałym na skutek wyboru, natomiast zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych, w sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy, wobec czego nie jest dopuszczalne obniżenie wynagrodzenia takiej osoby wyłącznie poprzez podjęcie uchwały przez radę gminy w sprawie wynagrodzenia wójta, bez jej doręczenia przez właściwy do tego podmiot i bez zastosowania okresu wypowiedzenia. Natomiast czynności z zakresu prawa pracy przez wójta, związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy wykonuje przewodniczący rady gminy, a pozostałe czynności – wyznaczona przez wójta osoba. Powód wskazał, iż przewodniczący Rady Gminy D. zawiadomił go o nowych, obniżonych stawkach wynagrodzenia pismem z dnia 9 października 2018 r., dlatego też, zdaniem powoda, skuteczność obniżki wynagrodzenia wójta mogła zaistnieć dopiero od lutego 2019 r., jednakże na skutek niewybrania

powoda na kolejną kadencję wójta Gminy, pracę zakończył w dniu 23 listopada 2018 r., dlatego też wypłacone mu w lipcu 2018 r. wynagrodzenie w kwocie obniżonej nie było zgodne z prawem. W związku z powyższym w grudniu 2018 r. powód zwrócił się do swojego następcy z pisemnym wnioskiem o wypłacenie wyrównania niewypłaconej części wynagrodzenia, jednakże otrzymał pismo odmawiające wypłaty, bowiem uchwała zawiera stwierdzenie, iż obowiązuje od dnia 1 lipca 2018 r. Ponadto wskazano, iż skoro powód nie zaskarżył ww. uchwały do sądu administracyjnego, to należy przyjąć, powód uznał, iż postanowienia w niej zawarte są zgodne z obowiązującym prawem. W ocenie powoda stanowisko to budzi zastrzeżenia, bowiem nie uwzględnia różnic pomiędzy aktem ogólnym (uchwałą) a jego zindywidualizowaniem w sferze pracowniczej, wymagającej jego doręczenia osobie zainteresowanej, a nadto pomija kwestie związane z obowiązkiem zastosowania okresu wypowiedzenia (uprzedzenia) przy wprowadzaniu negatywnych dla pracownika zmian zasad wynagradzania.

Nakazem zapłaty z dnia 4 marca 2019 r. Sąd uznał roszczenie powoda za zasadne.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany Urząd Gminy w D. zaskarżył nakaz zapłaty w całości oraz wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwany przyznał, iż powód zajmował stanowisko Wójta Gminy D., które to piastował do dnia 23 listopada 2018 r. Pozwany wskazał, iż warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, w tym wójta, określa Rada Ministrów w drodze rozporządzenia, w związku, z czym w dniu 15 maja 2018 r. wydała rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, w którym określiła w stosunku do wójta gminy minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego, maksymalny poziom dodatku funkcyjnego oraz maksymalny poziom dodatku specjalnego. Pozwany wskazał, iż rozporządzenie to weszło w życie z dniem 19 maja 2018 r., zaś zmienione wysokości składników wynagrodzenia zaczęły obowiązywać od dnia 1 lipca 2018 r., dlatego też Rada Gminy obowiązana była, ustalając wynagrodzenie wójta, ustalić je w granicach stawek określonych w rozporządzeniu oraz ustawie o pracownikach samorządowych. Na takim też stanowisku stanął Wojewoda (...) w rozstrzygnięciu nadzorczym z dnia 31 lipca 2018 r. Pozwany podniósł, iż dotychczasowe wynagrodzenie Wójta Gminy D. zostało ustalone przez Radę Gminy Uchwałą nr V/63/2015 z dnia 29 czerwca 2015 r. na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r., które wynosiło: 5 900,00 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego, 1 900,00 zł brutto dodatku funkcyjnego, 2 340,00 zł brutto miesięcznej stawki dodatku specjalnego w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego brutto i dodatku funkcyjnego. Natomiast rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych obniżyło powyższe stawki, wobec czego Rada Gminy D. Uchwałą nr XII/174/2018 z dnia 21 czerwca 2018 r. dokonała ponownego ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy. Nowo ustalone wynagrodzenie Wójta wynosiło: 4 700,00 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego, 1 900,00 zł brutto dodatku funkcyjnego oraz 1 980,00 zł brutto miesięcznej stawki dodatku specjalnego w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego brutto i dodatku funkcyjnego. Pozwany podniósł, iż Rada Gminy ustaliła, iż nowe stawki mają obowiązywać od dnia 1 lipca 2018 r. Nadto pozwany podkreślił, iż w uchwale nie został zawarty zapis, że obniżone stawki wynagrodzenia będą obowiązywały z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia (uprzedzenia), zaś przedmiotowa uchwała nie została zaskarżona do sądu administracyjnego. Na potwierdzenie swoich twierdzeń pozwany przytoczył orzeczenia Sądu Najwyższego oraz Naczelnego Sądu Administracyjnego, zgodnie, z którymi do stosunku pracy na podstawie wyboru nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, w szczególności regulujące wypowiedzenie warunków pracy i płacy, natomiast kontrola sądu ogranicza się tylko do funkcji gwarancyjnej przepisów placowych, a więc do oceny czy ustalone na nowo wynagrodzenie mieści się w granicach bezwzględnie obowiązujących przepisów. Zdaniem pozwanego, z powyższego stanowiska wynika, iż przepisy kodeksu pracy nie mają również zastosowania przepisy dotyczące zachowania 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia (uprzedzenia) przy zmianie warunków płacy. Natomiast z przepisów ustawy o samorządzie gminnym jak również ustawy o pracownikach samorządowych, czy też ww. rozporządzenia nie wynika powinność zachowania przy zmianie warunków placowych osób zatrudnionych na podstawie wyboru, okresu uprzedzenia. Nadto pozwany podkreślił, iż czynność z zakresu prawa pracy w postaci kształtowania warunków wynagradzania wójta, burmistrza, prezydenta miasta nie jest oświadczeniem woli, lecz aktem prawa miejscowego, czego konsekwencją jest to, że uchwała rady gminy w tym zakresie wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia. Do wywołania skutków prawnych uchwały o wysokości wynagrodzenia nie jest więc konieczne zapoznanie się z jej treścią, zaś brak zgody samego pracownika nie wpływa na stosunek

pracy, bowiem wynagrodzenie rada gminy kształtuje w sposób jednostronny i samodzielny. Mając powyższe na uwadze, zdaniem pozwanego, powodowi przysługiwało od dnia 1 lipca 2018 r. wynagrodzenie w wysokości ustalonej uchwałą Rady Gminy D. z dnia 21 czerwca 2018 r., nr XII/174/2018 bez konieczności zachowania 3-miesięcznego okresu uprzedzenia. Wobec powyższego powód nie ma prawa do żądania wyrównania wynagrodzenia. Nadto pozwany wskazał, iż powód, jako Wójt Gminy D. był obowiązany znać treść uchwał podejmowanych przez Radę Gminy, tym bardziej, że są one publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej (...), dlatego też nie było potrzeby informowania go w odrębnym piśmie o nowej wysokości wynagrodzenia.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód K. S. był zatrudniony w Urzędzie Gminy w D. na stanowisku Wójta Gminy D. na podstawie wyboru od 1998 r. Stanowisko to piastował do dnia 16 listopada 2018 r., będąc wybieranym na kolejne kadencje, zaś od dnia 17 listopada 2018 r. do dnia 23 listopada 2018 r. pełnił funkcję Wójta Gminy D. do czasu objęcia obowiązków przez nowo wybranego Wójta.

Dowód: uchwała nr I/3/98 Rady Gminy w D. z dnia 3 listopada 1998 r. – k. B-1 akt osobowych, świadectwo pracy z dnia 3 grudnia 2002 r. – k. B-33 akt osobowych, zaświadczenie z dnia 10 listopada 2002 r. – k. B-34 akt osobowych, zaświadczenie z dnia 13 listopada 2006 r. – k. B-52 akt osobowych, świadectwo pracy z dnia 5 grudnia 2006 r. – k. C-5 akt osobowych, zaświadczenie z dnia 22 listopada 2010 r. – k. B-75 akt osobowych, świadectwo pracy z dnia 1 grudnia 2010 r. – k. C-9 akt osobowych, zaświadczenie z dnia 17 listopada 2014 r. – k. B-89 akt osobowych, świadectwo pracy z dnia 1 grudnia 2014 r. – k. C-11 akt osobowych, świadectwo pracy z dnia 23 listopada 2018 r. – k. C-25 akt osobowych

Osobą uprawnioną do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy z wyjątkiem ustalenia wynagrodzenia wobec powoda, jako wójta był Przewodniczący Rady Gminy. Natomiast wysokość wynagrodzenia ustalane było przez Radę Gminy.

Dowód: uchwała Nr II/13/2006 Rady Gminy D. z dnia 5 grudnia 2006 r. – k. B-57

W trakcie sprawowania kadencji wynagrodzenie powoda ulegało zmianom, o czym powód był niezwłocznie informowany przez Przewodniczących Rady Gminy.

Dowód: uchwała Nr II/13/98 Rady Gminy D. z dnia 14 listopada 1998 r. – k. B-2 akt osobowych, pismo Przewodniczącego Rady Gminy z dnia 24 listopada 1998 r. – k. B-5 akt osobowych, uchwała Nr XIII/137/99 Rady Gminy D. z dnia 30 grudnia 1999 r. – k. B-17 akt osobowych, pismo Przewodniczącego Rady Gminy z dnia 20 stycznia 2000 r. – k. B-16 akt osobowych, uchwała Nr XVIII/201/2000 Rady Gminy D. z dnia 23 sierpnia 2000 r. – k. B-19 akt osobowych, pismo Przewodniczącego Rady Gminy z dnia 23 sierpnia 2000 r. – k. B-20 akt osobowych, uchwała Nr XVIII/263/2001 Rady Gminy D. z dnia 28 czerwca 2001 r. – k. B-25 akt osobowych, pismo Przewodniczącego Rady Gminy z dnia 28 czerwca 2001 r. – k. B-26 akt osobowych, uchwała Nr XXXVII/345/2002 Rady Gminy D. z dnia 29 czerwca 2002 r. – k. B-27 akt osobowych, pismo Przewodniczącego Rady Gminy z dnia 16 lipca 2002 r. – k. B-28 akt osobowych, uchwała Nr XXXIII/352/2002 Rady Gminy D. z dnia 14 sierpnia 2002 r. – k. B-30 akt osobowych, pismo Przewodniczącego Rady Gminy z dnia 20 sierpnia 2002 r. – k. B-31 akt osobowych, uchwała Nr II/12/2002 Rady Gminy D. z dnia 3 grudnia 2002 r. – k. B-39 akt osobowych, pismo Przewodniczącego Rady Gminy z dnia 4 grudnia 2002 r. – k. B-35 akt osobowych, uchwała Nr VIII/100/2003 Rady Gminy D. z dnia 3 grudnia 2003 r. – k. B-43 akt osobowych, pismo Przewodniczącego Rady Gminy z dnia 16 grudnia 2003 r. – k. B-43 akt osobowych, uchwała Nr II/12/2006 Rady Gminy D. z dnia 5 grudnia 2006 r. – k. B-54 akt osobowych, pismo Przewodniczącego Rady Gminy z dnia 5 grudnia 2006 r. – k. B-53 akt osobowych, uchwała Nr XV/193/2008 Rady Gminy D. z dnia 30 września 2008 r. – k. B-66 akt osobowych, pismo Przewodniczącego Rady Gminy z dnia 6 października 2008 r. – k. B-67 1 akt osobowych, uchwała Nr V/63/2015 Rady Gminy D. z dnia 29 czerwca 2015 r. – k. B-95 akt osobowych, pismo Przewodniczącego Rady Gminy z dnia 3 lipca 2015 r. – k. B-26 akt osobowych

Rozpoczynając kadencję w 2014 r. wynagrodzenie powoda określone było uchwałą Nr XV/193/2008 r. Rady Gminy D. z dnia 30 września 2008 r. w sprawie wynagrodzenia Wójta Gminy D., która utraciła moc w związku z podjęciem

uchwały Nr V/63/2015 Rady Gminy D. z dnia 29 czerwca 2015 r., na podstawie, której Rada Gminy ustaliła wynagrodzenie Wójta Gminy D. w następujący sposób:

- 1) miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego brutto w kwocie 5 900,00 zł,
- 2) miesięczna stawka dodatku funkcyjnego brutto w kwocie 1 900,00 zł,
- 3) miesięczna stawka dodatku specjalnego w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego brutto i dodatku funkcyjnego w kwocie 2 340,00 zł.

Uchwała z dnia 29 czerwca 2015 r. weszła w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązującą od dnia 1 lipca 2015 r. O nowej stawce wynagrodzenia powód został poinformowany przez Przewodniczącą Rady Gminy H. P. pismem z dnia 3 lipca 2015 r.

Dowód: uchwała Nr XV/193/2008 r. Rady Gminy D. z dnia 30 września 2008 r. – k. B-66 akt osobowych, pismo Przewodniczącego Rady Gminy z dnia 1 grudnia 2014 r. – k. B-91, uchwała Nr V/63/2015 Rady Gminy D. z dnia 29 czerwca 2015 r. – k. B-95 akt osobowych, pismo Przewodniczącej Rady Gminy D. z dnia 3 lipca 2015 r. – k. B-96 akt osobowych

W związku z wejściem w życie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych Rada Gminy D. uchwałą Nr XII/174/2018 z dnia 21 czerwca 2018 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy D. obniżyła wynagrodzenie powoda ustalając wynagrodzenie Wójta Gminy D. w sposób następujący:

- 1) miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego brutto w kwocie 4 700,00 zł,
- 2) miesięczna stawka dodatku funkcyjnego brutto w kwocie 1 900,00 zł,
- 3) miesięczna stawka dodatku specjalnego w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego brutto i dodatku funkcyjnego w kwocie 1 980,00 zł.

Zgodnie z powyższą uchwałą utraciła moc uchwała Nr V/63/2015 Rady Gminy D. z dnia 29 czerwca 2015 r. Jednocześnie § 3 przedmiotowej uchwały wskazywał, iż wchodzi ona w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązującą od dnia 1 lipca 2018 r.

Dowód: rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936), uchwała Nr XII/174/2018 Rady Gminy D. z dnia 21 czerwca 2018 r. – k. B-104 akt osobowych,

Powód jednakże nie został bezpośrednio po wejściu w życie powyższej uchwały poinformowany przez Przewodniczącą o zmianie jego wynagrodzenia, wobec czego zwrócił się do radcy prawnego o wydanie opinii prawnej dotyczącej sposobu zastosowania w życie przedmiotowej uchwały.

Jednocześnie pismem z dnia 24 września 2018 r. Sekretarz Gminy L. D. zwrócił się do Przewodniczącego Rady Gminy A. B. o podjęcie niezbędnych czynności zmierzających do skutecznego wdrożenia uchwały Nr XII/174/2018 Rady Gminy D. z dnia 21 czerwca 2018 r. Wobec powyższego Przewodniczący Rady Gminy przekazał powodowi informację o zmianie wynagrodzenia dopiero pismem z dnia 9 października 2018 r. W piśmie tym Przewodniczący poinformował, iż za 3-miesięcznym okresem uprzedzenia następuje zmiana zasad wynagradzania powoda.

Dowód: pismo powoda z dnia 10 lipca 2018 r. – k. B-105 akt osobowych, pismo Sekretarza Gminy z dnia 24 września 2018 r. – k. B. 106 akt osobowych, informacja o zmianie wynagrodzenia za uprzedzeniem z dnia 9 października 2018 r. – k. B-108 akt osobowych

Pismem z dnia 6 listopada 2018 r. powód zwrócił się do pozwanego Urzędu z wnioskiem o zwrot niedopłaty jego wynagrodzenia za miesiące: lipiec, sierpień, wrzesień oraz październik 2018 r., wskazując, iż bieg czasu zmieniającego wynagrodzenie liczy się 3 miesiące od dnia 9 października 2018 r. W odpowiedzi na powyższe pozwany poinformował powoda, iż nie ma podstaw prawnych do wypłaty żądanego przez niego wyrównania wynagrodzenia. W uzasadnieniu Urząd wskazał, iż uchwała z dnia 21 czerwca 2018 r., obowiązująca od dnia 1 lipca 2018 r., nie zawierała zapisu, iż obniżone stawki wynagrodzenia będą obowiązywały z zachowaniem 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia (uprzedzenia). Nadto pozwany wskazał, iż rzeczona uchwała nie została zaskarżona do organu nadzoru, zatem należy przyjąć, że wszystkie osoby zainteresowane, w tym powód, jako ówczesny Wójt, uznały, że postanowienia zawarte w uchwale są zgodne z obowiązującymi przepisami prawa.

Dowód: pismo powoda z dnia 6 listopada 2018 r. – k. 7, pismo pozwanego z dnia 14 grudnia 2018 r. – k. 9

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzoną dokumentację zawartą w aktach osobowych oraz aktach sprawy, których wiarygodność oraz autentyczność nie były przez strony kwestionowane.

Oceniając zebrany materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania.

W niniejszej sprawie stan faktyczny nie był między stronami sporny. Spór dotyczył stanu prawnego dotyczącego konieczności zachowania okresu uprzedzenia powoda o zmianie jego wynagrodzenia.

Stosunek pracy wójta nawiązywany jest na podstawie wyboru. Kodeks pracy nie przewiduje jednakże kompleksowej regulacji w tym zakresie, jak również nie przewiduje odpowiedniego stosowania do nich przepisów dotyczących umów o pracę. Wobec czego dodatkowe normy zawarte są w ustawie z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz. U. z 2019 r., poz. 506) jak również ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 1260).

Uprawnienia pracownika samorządowego, w tym wójta zostały określone w rozdziale 4 ustawy o pracownikach samorządowych. 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.

Na mocy powyższego upoważnienia Rada Ministrów rozporządzeniem z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936) określiła w stosunku do wójta gminy minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego, maksymalny poziom dodatku funkcyjnego oraz maksymalny poziom dodatku specjalnego. Wspomniane rozporządzenie weszło w życie z dniem 19 maja 2018 r.

W myśl art. 8 ust 2 ustawy o pracownikach samorządowych czynności z zakresu prawa pracy wobec wójta (burmistrza, prezydenta miasta), związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy, wykonuje przewodniczący rady gminy, a pozostałe czynności - wyznaczona przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta) osoba zastępująca lub sekretarz gminy, z tym, że wynagrodzenie wójta ustala rada gminy, w drodze uchwały. Powyższe zastrzeżenie wynika również z art. 18 ust 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym, zgodnie, z którym do wyłącznej właściwości rady gminy należy m.in. ustalanie wynagrodzenia wójta, do czego można również zaliczyć zmianę jego wysokości. Uchwała podejmowana w tym zakresie jest zaliczana do tzw. uchwał zwykłych, nie jest, zatem aktem prawa miejscowego, do jej wejścia w życie nie potrzebne jest jej ogłoszenie. Może ona wejść w życie z dniem podjęcia lub w konkretnej dacie wskazanej w uchwale,

może również obowiązywać w dacie konkretnej kadencji. Niemniej jednak rada gminy ustalając wynagrodzenie wójta jest obowiązana ustalać je w granicach stawek wskazanych w Rozporządzeniu z dnia 15 maja 2018 r.

Rada Gminy D. wydała stosowną uchwałę w dniu 29 czerwca 2015 r., zmieniając wynagrodzenie powoda poprzez obniżenie stawki wynagrodzenia zasadniczego z kwoty 5 900,00 zł do kwoty 4 700,00 zł, stawki dodatku specjalnego z kwoty 2 340,00 zł do kwoty 1 980,00 zł co w konsekwencji przyczyniło się do obniżenia stawki dodatku z tytułu wieloletniej pracy z kwoty 1 180,00 zł do 940 zł. Tym samym powód otrzymał wynagrodzenie o 1 800,00 zł niższe niż dotychczas.

Uprawnienie Rady Gminy do jednostronnej zmiany, w tym obniżenia, wynagrodzenia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) nie jest w niniejszej sprawie kwestionowane i nie budzi również zastrzeżeń Sądu, tym bardziej, iż pogląd ten jest powszechnie przyjęty w orzecznictwie. Nadto przyjmuje się, że do stosunków pracy z wyboru, w szczególności do zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru, nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy, w szczególności art. 42 k.p. (wyrok SN z dnia 9 października 2006 r., II PK 27/06, OSNP 2007/23-24/344, wyrok SN z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 488/00, OSNP 2003/10/242, wyrok SN z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 699/00, OSNP 2003/22/541, wyrok NSA z dnia 24 września 1997 r., II SA 941/97, Lex nr 31401, wyrok NSA z dnia 9 listopada 2004 r., OSK 873/04, Lex nr 164507, wyrok SA w Lublinie z dnia 2 listopada 2016 r., III APa 14/16, Lex nr 2166574). Jednakże w ocenie tut. Sądu powyższe dotyczy wyłącznie kwestii wyrażenia zgody pracownika (wójta) na zmianę jego wynagrodzenia, co wynika z charakteru zatrudnienia. Odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków wynagrodzenia prowadziłaby w myśl art. 42 § 3 k.p. do rozwiązania stosunku pracy. Tymczasem stosunek pracy z wyboru nie może zostać rozwiązany w trakcie trwania mandatu, co wynika z art. 73 § 2 k.p., a odmowa przyjęcia przez wójta nowych warunków wynagrodzenia nie stanowi w świetle prawa przesłanki do wygaśnięcia mandatu.

Niemniej jednak wątpliwości budzi okoliczność obniżenia wynagrodzenia wójta bez zachowania okresu wypowiedzenia. W niniejszej sprawie wynagrodzenie powoda zostało obniżone „z dnia na dzień”, bowiem zostało ono obniżone uchwałą Rady Gminy z dnia 21 czerwca 2018 r. ze skutkiem od dnia 1 lipca 2018 r. Problem ten był zasygnalizowany w uzasadnieniach wyroków Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 11 września 2004 r. (OSK 873/04, LEX nr 164507) oraz Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2001 r. (I PKN 488/00, OSNP 2003/10/242). Systemowa analiza przepisów prawa pracy (w rozumieniu art. 9 k.p.) prowadzi do wniosku, że zasadą jest konieczność zachowania odpowiedniego okresu między wprowadzeniem dopuszczalnej zmiany warunków płacy na niekorzyść pracownika, a skutkiem w postaci obniżenia wynagrodzenia. W zależności do źródła uprawnienia płacowego jest to realizowane różnymi metodami. W przypadku, gdy uprawnienie płacowe pracownika wynika z aktów prawnych powszechnie obowiązujących to rolę taką spełniają odpowiednie przepisy przejściowe ustanawiające ich *vacatio legis*. Jeżeli natomiast źródłem uprawnienia płacowego jest układ zbiorowy pracy (regulamin wynagradzania) lub umowa o pracę, to konieczne jest dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, a więc zachowanie okresu wypowiedzenia dla wywołania skutku w postaci obniżenia wynagrodzenia. Przyjęcie istnienia takiej zasady można odczytać w orzecznictwie Sądu Najwyższego, przy czym charakterystyczne jest, że odnosi się jej stosowanie do sytuacji, w których nie jest możliwe dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 k.p. W uchwale z dnia 8 kwietnia 1998 r. (III ZP 5/98, OSNAPiUS 1998/22/647), Sąd Najwyższy przyjął, że wynagrodzenie mianowanego nauczyciela, zawyżone w stosunku do przepisów płacowych nie podlega zmianie w trybie art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela, lecz wymaga uprzedzenia równego okresowi wypowiedzenia. Wykluczając stosowanie do nauczycieli mianowanych art. 42 k.p., Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tej uchwały stwierdził, że art. 42 § 2 k.p. trzeba wobec nauczycieli mianowanych stosować "odpowiednio", a skoro brakuje do tego ustawowego upoważnienia, to w grę wchodzi jedynie zastosowanie powołanego przepisu w drodze analogii. Wynika stąd, że zawyżone wynagrodzenie za pracę mianowanego nauczyciela jest w braku jego zgody dostosowywane do wysokości zgodnej z przepisami płacowymi przez uprzedzenie ze strony pracodawcy z zachowaniem okresów równych ogólnym okresom wypowiedzenia. Powyżej opisana sytuacja jest podobna do występującej w rozpoznawanej sprawie. 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. (patrz. uzasadnienie wyroku SN z dnia 9 października 2006 r., II PK 27/06, OSNP 2007/23-24/344). Wskazać również należy, iż w trakcie trwania kadencji powoda nieprzerwanie od 1998 r. otrzymywał on niezwłocznie, bądź z miesięcznym okresem uprzedzenia, informacje od Przewodniczących Rady Gminy D. o zmianie swojego wynagrodzenia, w sytuacji, gdy Rada Gminy uchwała je zmieniała, zatem zdumienie budzi opieszałość Przewodniczącego Rady Gminy w przypadku zmiany wynagrodzenia powoda uchwałą z dnia 21 czerwca 2008 r.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 98 k.p.c., zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powód, jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości uwzględnione, a zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu obciążono pozwaną. Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

SSR Katarzyna Błażejowska