

**UCHWAŁA NR XLI/376/18
RADY POWIATU W KOSZALINIE**

z dnia 30 lipca 2018 r.

w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia Starosty Koszalińskiego

Na podstawie art. 12 pkt 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2018 r. poz. 995 z późn. zm) i art. 9 ust. 2, art. 36 ust. 1-4 oraz art. 37 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1260) oraz § 6 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018 r. poz. 936) uchwala się, co następuje:

§ 1. Ustala się miesięczne wynagrodzenie Staroście Koszalińskiemu w wysokości:

- wynagrodzenie zasadnicze - **4 800,00 zł**
- dodatek funkcyjny - **2 100,00 zł**
- dodatek specjalny - 40 % kwoty łącznej wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego za czas pełnienia funkcji tj. **2 760, 00 zł**
- dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego - **960,00 zł**

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Powiatu w Koszalinie.

§ 3. Traci moc Uchwała Nr II/13/14 Rady Powiatu w Koszalinie z dnia 4 grudnia 2014 r. zmieniona Uchwałą Nr XXVII/248/17 Rady Powiatu w Koszalinie z dnia 12 kwietnia 2017 r.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie po upływie trzymiesięcznego okresu uprzedzenia z dniem 1 listopada 2018 r.

Przewodniczący Rady

Zenon Dropko

UZASADNIENIE

do uchwały Nr XLI/376/18 Rady Powiatu w Koszalinie z dnia 30 lipca 2018 roku w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia Starosty Koszalińskiego

Podstawę do ponownego ustalenia wynagrodzenia starosty stanowią nowe przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936). Zgodnie z treścią rozporządzenia oraz Tabeli I wynagrodzeń stanowisk wójtów (burmistrzów, prezydentów miast), starostów i marszałków województw starosta w powiecie powyżej 60 tys. mieszkańców do 120 tys. mieszkańców powinien otrzymać wynagrodzenie składające się z następujących składników:

- wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatku funkcyjnego,
- dodatku specjalnego w kwocie wynoszącej co najmniej 20% i nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego,
- dodatku za wieloletnią pracę, którego wysokość ustala się zgodnie z przedłożonymi dokumentami z poprzednich okresów zatrudnienia.

Zgodnie z załącznikiem nr 1 tabeli lit. B lp. 4 w związku z § 3 pkt 1 powyższego rozporządzenia zmniejszyła się kwota wynagrodzenia zasadniczego dla starosty w powiecie.

Zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 1260) w kwestiach nieuregulowanych w tej ustawie stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy. Art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.) przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Przepisy art. 42 ustawy Kodeks pracy zgodnie doktryną i orzecznictwem sądowym nie może być stosowany wprost w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie wyboru ze względu na szczególny rodzaj stosunku, jakim jest stosunek pracy z wyboru. Stosowanie art. 42 Kodeksu pracy jest jednak wobec osób zatrudnionych na podstawie wyboru uzasadnione w zakresie, w jakim wymagana jest dla zmiany wynagrodzenia starosty, zgoda pracownika na zmianę warunków płacy. Stanowi to konsekwencję przyznania Radzie Powiatu w Koszalinie kompetencji do dokonywania jednostronnie zmiany wysokości wynagrodzenia starosty.

Starosta nie wyraził zgody na dobrowolne obniżenie mu wynagrodzenia od dnia 1 lipca 2018 r. Rada obowiązana jest zmniejszyć wynagrodzenie do stawek maksymalnych przy poszanowaniu praw starosty jako pracownika Starostwa Powiatowego. W okolicznościach prawnych i faktycznych dochodzi do kolizji dwóch obowiązków prawnych – z jednej strony obowiązku ustawowego do ochrony praw pracowniczych starosty, z drugiej obowiązku wynikającego z aktu prawnego niższej rangi tj. cyt. rozporządzenia do ustalenia wynagrodzenia zgodnie z warunkami określonymi tym przepisem. Wobec kolizji dwóch sprzecznych obowiązków – ochronie praw pracowniczych należy przyznać pierwszeństwo i zmienić wynagrodzenie starosty z zachowaniem okresu odpowiadającego okresowi

wypowiedzenia.

Brak wyraźnego rozstrzygnięcia przez ustawodawcę kwestii wypowiedzenia warunków pracy i płacy, w odniesieniu do pracowników zatrudnianych na podstawie wyboru, nie zwalnia pracodawcy w imieniu którego w tym przypadku działa Rada Powiatu z obowiązku poszanowania wobec starosty, podstawowych zasad prawa pracy, które obowiązują bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 9 października 2006 r. (sygn. akt II PK 27/06) uznał, iż 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 regułą jest stosowanie tej zasady w odniesieniu do sytuacji, w których nie jest możliwe dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 Kodeksu pracy. Także w uchwale Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 1998 r. (sygn. akt III ZP 5/98) potwierdzono konieczność zachowania uprzedzenia odpowiadającego okresowi wypowiedzenia wobec pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, do których nie stosuje się wprost art. 42 Kp. Sąd ten zwrócił uwagę, że skoro brakuje ustawowego upoważnienia do stosowania wobec pracowników mianowanych tego przepisu odpowiednio, to w grę wchodzi jedynie zastosowanie art. 42 § 2 w drodze analogii. Wszystkie te rozważania zachowują aktualność na tle stosunku pracy starosty nawiązanego na podstawie wyboru czemu dał wyraz Sąd Najwyższy w wyroku z 9 października 2006 r. (sygn. akt II PK 27/06), w którym uznał, iż obniżenie wynagrodzenia staroście (pracownikowi zatrudnionemu z wyboru) w drodze jednostronnej zmiany wysokości wynagrodzenia w sytuacji gdy nie można stosować wprost art. 42 Kodeksu pracy może nastąpić tylko i wyłącznie z zachowaniem okresu uprzedzenia, równego okresowi wypowiedzenia. Stąd proponowane wejście w życie uchwały od 1 listopada 2018 r.