

**UCHWAŁA NR I / .... / 24  
RADY GMINY SUCHY LAS**

z dnia 7 maja 2024 r.

**w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Suchy Las**

*Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 609), art. 8 ust. 2, art. 36 ust. 1-4, art. 37 ust. 3 i 4 w zw. z art. 4 ust. 1 pkt 1 lit. c ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530), Rada Gminy Suchy Las uchwala, co następuje:*

**§ 1.** Ustala się miesięczne wynagrodzenie Wójta Gminy Suchy Las, na które składa się:

- a) wynagrodzenie zasadnicze w wysokości maksymalnej;
- b) dodatek funkcyjny do wysokości maksymalnej;
- c) dodatek specjalny w wysokości stanowiącej 30% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego;
- d) dodatek za wieloletnią pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami.

**§ 2.** Maksymalne wynagrodzenie Wójta Gminy Suchy Las nie może przekroczyć w okresie miesiąca 11,2 - krotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 2692 z późn. zm.).

**§ 3.** Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Gminy Suchy Las.

**§ 4.** Traci moc uchwała nr LVI/656/23 Rady Gminy Suchy Las z dnia 27 kwietnia 2023 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Suchy Las.

**§ 5.** Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

**Uzasadnienie**  
**do projektu uchwały nr.....**  
**Rady Gminy Suchy Las**  
**z dnia 7 maja 2024 r.**  
**w sprawie ustalenia wynagrodzenia Wójta Gminy Suchy Las**

W świetle ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530) wybór tej samej osoby na stanowisko wójta na kolejną kadencję w tej samej jednostce, w której ta osoba sprawowała stanowisko wójta w poprzedniej kadencji, jest nawiązaniem nowego stosunku pracy na podstawie wyboru, czyli że poprzedni stosunek pracy na podstawie wyboru uległ rozwiązaniu. Do tego problemu odniósł się m.in. Sąd Apelacyjny w Gdańsku, w wyroku z dnia 3 grudnia 2019 r., sygn. akt III AUa 960/19, LEX nr 3042937, w którym rozstrzygnął, że w przypadku wyboru tej samej osoby na stanowisko burmistrza na kolejną kadencję nie mamy do czynienia z kontynuacją stosunku pracy na podstawie wyboru. Sąd stwierdził m.in. „(...) Reasumując, należy przyznać apelującemu rację, że stosunek pracy z wyboru charakteryzuje się tym, że ściśle wiąże się z mandatem, a przez to jest kadencyjny. Z ustaniem mandatu rozwiązuje się z mocy prawa, przy czym zdarzenie to jest wyłączną przyczyną jego rozwiązania. W sytuacji zatem, w której ta sama osoba zostaje ponownie wybrana i zatrudniona na stanowisku burmistrza na kolejną kadencję na podstawie stosunku pracy z wyboru, nie zachodzi kontynuacja stosunku pracy. Jest to ponowne zatrudnienie. Innymi słowy, jeden stosunek pracy ulega rozwiązaniu i nawiązuje się nowy; nie ma mowy o ciągłości zatrudnienia”.

Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 609) wynagrodzenie wójta ustala rada gminy, w drodze uchwały i jest to wyłączna właściwość rady gminy.

W wyroku Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2022 r., sygn. akt I PSKP 93/21 zaakcentowano zaś m.in., że „ustalenie wynagrodzenia przez radę gminy dotyczy określenia wysokości wynagrodzenia wójta tej gminy (burmistrza miasta) w ramach zasad ustalonych przez Radę Ministrów w rozporządzeniu, wydanym na podstawie delegacji ustawowej wynikającej z art. 37 ust. 1 pkt 4 ustawy o pracownikach samorządowych i będącym źródłem powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej (art. 87 ust. 1 Konstytucji RP) oraz źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 par. 1 kodeksu pracy. Uchwała rady gminy, kreująca jeden z warunków koniecznych umowy o pracę z art. 29 par. 1 pkt 3 k.p., jest zatem niczym innym jak postanowieniem umowy o pracę”. Ponadto podkreślono, że ustalenie wynagrodzenia w akcie kreującym stosunek pracy rodzi ten skutek, że wynagrodzenie to staje się istotnym elementem stosunku pracy wiążącym obie strony tego stosunku, a jego zmiana, nawet w przypadku zmiany przepisów, na podstawie których zostało ustalone, jest możliwa jedynie w następstwie dokonania przez pracodawcę przewidzianych prawem czynności, przy czym taką zmianę w przypadku burmistrza miasta (wójta) musi poprzedzać podjęcie przez radę miasta (gminy) stosownej uchwały.

Warto w tym miejscu przytoczyć wystąpienie pokontrolne Regionalnej Izby Obrachunkowej w Kielcach z 4 listopada 2022 r. (znak WK.60.11.2022), gdzie jako nieprawidłowość oceniono to, że „(...) Rada Gminy w związku z wyborem wójta gminy na nową kadencję 2018–2023 nie podjęła uchwały w sprawie ustalenia wynagrodzenia wójta gminy. Wynagrodzenie dla wójta/burmistrza do dnia 31 lipca 2021 r. wypłacano na podstawie uchwały z poprzedniej kadencji (...)”. Dalej RIO wskazała, że z mocy art. 73 par. 2 k.p. stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu, więc wybór wójta na następną kadencję oznacza, że poprzedni stosunek pracy się rozwiązuje, a nawiązuje kolejny. Dodatkowo RIO także zwróciła uwagę na art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, który stanowi, że do wyłącznej właściwości rady gminy należy ustalanie wynagrodzenia wójta. Uchwała w sprawie ustalenia wynagrodzenia wójta kształtuje treść stosunku pracy danej osoby i nie ma uniwersalnego charakteru. Nie ma zatem odniesienia do wszystkich wójtów wybieranych na kolejne kadencje.

Zgodnie z załącznikiem nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.) dla wójta w gminie liczącej powyżej 15 tys. do 100 tys. mieszkańców maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego wynosi 10 430 zł, a maksymalny poziom dodatku funkcyjnego wynosi 3 450 zł.

W myśl § 6 ww. rozporządzenia dodatek specjalny dla osób, o których mowa w art. 36 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych – wójt, przysługuje w kwocie wynoszącej 30% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

Na podstawie art. 38 przywołanej powyżej ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Wynagrodzenie pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędzie gminy na podstawie wyboru, w tym wójta, nie może przekroczyć w okresie miesiąca 11,2 -krotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw, co wynika z art. 37 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r.

Przedmiotowy projekt uchwały zakłada ustalenie dla Wójta Gminy Suchy Las wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego w maksymalnej wysokości, z uwzględnieniem wskaźnika w wysokości 11,2 - krotności kwoty bazowej. Przywołana kwota bazowa wynosi aktualnie 1 789,42 zł (zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy budżetowej z dnia 18 stycznia 2024 r. na rok 2024 (Dz. U. z 2024 r. poz. 122)).

Wobec powyższego, podjęcie uchwały należy uznać za zasadne.