



DZIENNIK URZĘDOWY

WOJEWÓDZTWA LUBUSKIEGO

Gorzów Wielkopolski, dnia 7 maja 2024 r.

Poz. 1376

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE NK-I.4131.48.2024 WOJEWODY LUBUSKIEGO

z dnia 24 kwietnia 2024 r.

Na podstawie art. 91 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023r., poz. 40, 572, 1463 i 1688) stwierdzam nieważność uchwały nr LII/276/2024 Rady Gminy w Przewozie z dnia 21 marca 2024r. w sprawie określenia dla nauczycieli w drodze regulaminu wysokości stawek dodatków: motywacyjnego, funkcyjnego oraz szczegółowych warunków przyznawania tych dodatków, szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, wysokości i warunków wypłacania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, w całości.

UZASADNIENIE

Na sesji w dniu 21 marca 2024r. Rada Gminy w Przewozie podjęła uchwałę w sprawie określenia dla nauczycieli w drodze regulaminu wysokości stawek dodatków: motywacyjnego, funkcyjnego oraz szczegółowych warunków przyznawania tych dodatków, szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, wysokości i warunków wypłacania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. W podstawie prawnej uchwały wskazano przepisy art. 30 ust. 6 w związku z art. 91d pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023r., poz. 984, 1234, 1586, 1672, 1730, 2005). Wskazana uchwała została doręczona organowi nadzoru w dniu 26 marca 2024r.

Regulamin określający wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania dodatków i innych składników wynagrodzenia nauczycielom zatrudnionym w szkołach i placówkach prowadzonych przez Powiat Żagański (dalej jako: „regulamin”).

Po dokonaniu analizy prawnej organ nadzoru stwierdza, że uchwała istotnie narusza prawo, tj. art. 30 ust. 2, art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023r., poz. 984 dalej jako: „ustawa” albo „KN”) oraz § 5 i 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagradzania zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014r., poz. 416 ze zm., dalej jako: „rozporządzenie”).

Zgodnie z art. 30 ust. 1 KN wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego;
- 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy, oraz za warunki pracy;
- 3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
- 4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, świadczenia, o którym mowa w art. 53a, i dodatku, o którym mowa w art. 54 ust. 5.

W art. 30 ust. 6 KN wskazano, że organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli, w drodze regulaminu:

1) wysokość stawek dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem art. 33 – 34a;

2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 3;

3) wysokość i warunki wypłacania składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 4, o ile nie zostały one określone w ustawie lub w odrębnych przepisach

- w taki sposób, aby średnie wynagrodzenia nauczycieli, składające się ze składników, o których mowa w ust. 1, odpowiadały na obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w ust. 3.

W zakresie przyznawania dodatków w art. 30 ust. 5 pkt 3 KN przewidziano, że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy oraz po zasięgnięciu opinii Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego określa, w drodze rozporządzenia wykaz stanowisk oraz sprawowanych funkcji uprawniających nauczyciela do dodatku funkcyjnego oraz ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego. W oparciu o ww. delegację ustawową Minister Edukacji Narodowej i Sportu wydał rozporządzenie z dnia 31 stycznia 2005r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014r., poz. 416 ze zm.) dalej rozporządzenie.

Odnosząc się do powyższego należy stwierdzić, że badana uchwała narusza art. 30 ust. 6 pkt 1 KN w zakresie regulacji dotyczących dodatku motywacyjnego. W ocenie organu nadzoru Rada Gminy w Przewozie popełniła istotne błędy przy określaniu szczegółowych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego (§ 4 uchwały), które skutkują ich nieważnością.

W § 4 ust. 1 uchwały Rada Gminy w Przewozie uregulowała wysokość dodatku motywacyjnego dla nauczyciela w granicach od 5% do 30%, a dla dyrektorów i wicedyrektorów od 10% do 60% podstawy dodatku.

Tymczasem, zgodnie z art. 30 ust. 2 KN, wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, a wysokość dodatków odpowiednio od okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy. Zgodnie z ustawą odpowiednie przesłanki należy zatem stosować do odpowiednich dodatków, co oznacza, że wysokość dodatku motywacyjnego nauczyciela uzależniona jest wyłącznie od jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, a nie jest związana z powierzonym stanowiskiem czy sprawowaną funkcją, co potwierdzają również ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego, określone w § 6 rozporządzenia. Zgodnie z tym przepisem do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego należą: 1) osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym, 2) osiągnięcia wychowawczo – opiekuńcze, 3) wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania, 4) zaangażowanie w realizację – innych niż dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin – zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, w tym zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów, 5) szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem, 6) realizowanie w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej.

Wprowadzone do uchwały regulacje dotyczące dodatku motywacyjnego wypaczają jego sens. Wzorcowo wykonujący swoje obowiązki i świadczący pracę o najwyższej jakości nauczyciel nie pełniący funkcji dyrektora ani wicedyrektora będzie mógł otrzymać dodatek motywacyjny maksymalnie w wysokości do 30% podstawy dodatku. Z kolei tak samo dobrze świadczący pracę najwyższej jakości i wykonujący w sposób wzorcowy swoje obowiązki dyrektor i wicedyrektor będzie mógł otrzymać dodatek w wysokości do 60% podstawy dodatku. Taka regulacja powoduje nieuprawnione zróżnicowanie poziomu dodatku bez względu na jakość świadczonej pracy, a jedynie z uwagi na pełnioną funkcję w szkole.

Zarówno określenie wysokości dodatku motywacyjnego w formie kwotowej, jak i procentowej jest dopuszczalne i prawidłowe w kontekście przesłanki przyznawania dodatku motywacyjnego. Musi jednak ustalać takie same ramy („widełki”) zarówno dla nauczycieli, jak i wicedyrektorów oraz dyrektorów szkół, by

to jakość świadczonej pracy i wykonywanie dodatkowych zadań lub zajęć determinowały wysokość dodatku. Tylko taka regulacja pozwala na równe traktowanie nauczycieli, wicedyrektorów i dyrektorów szkół przy przyznawaniu dodatku motywacyjnego. Kwestionowane przepisy takiej równości nie zapewniają, godząc w konstytucyjne zasady równości wobec prawa i zakazu dyskryminacji, chronione w art. 32 Konstytucji RP. Powyższe stanowisko organu nadzoru koresponduje z poglądami występującymi w tej kwestii w orzecznictwie sądów administracyjnych. Przykładem może być wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 10 października 2013r. (sygn. akt IV SA/ Wr 315/13) oraz Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 18 stycznia 2018r. (sygn. akt II SA/Go 1146/17).

Organ nadzoru stoi na stanowisku, że brak jest podstaw do ustalania odrębnych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego dla dyrektorów szkół (§ 4 ust. 6 uchwały). Zdaniem organu nadzoru, w odniesieniu do nauczycieli, którym powierzono obowiązki dyrektora organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego władny jest tylko uszczegółwić ogólny warunek przyznania dodatku motywacyjnego określony w § 6 pkt 5 rozporządzenia – „szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem”. Rada winna ustalić jednolite warunki dla wszystkich nauczycieli, w tym dla nauczycieli pełniących funkcję dyrektora szkoły. Przy spełnianiu tych samych przesłanek te same reguły powinny być stosowane do wszystkich nauczycieli bez różnicowania ich sytuacji w zależności od pełnionych funkcji. Tymczasem Rada stworzyła samodzielny katalog warunków tego dodatku, poza ogólnymi warunkami określonymi w rozporządzeniu. Ponadto w ocenie organu nadzoru warunki przyznania dodatku motywacyjnego wymienione w § 4 ust. 6 pkt 3 od lit. a do lit e uchwały nie wpisują się w szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem dyrektora. Rada postanowiła bowiem, że ustalając wysokość dodatku motywacyjnego dla dyrektora, organ prowadzący bierze pod uwagę jakość świadczonej pracy na powierzonym stanowisku: a) celowe i racjonalne wydatkowanie środków finansowych, b) racjonalne wykorzystanie majątku szkoły, c) prowadzenie racjonalnej polityki kadrowej, d) dyscyplina pracy osób zatrudnionych w szkole, e) dbałość o sprawność techniczną, bezpieczeństwo i estetykę obiektów. Zdaniem organu nadzoru są to raczej typowe obowiązki dyrektora szkoły, wynikające z art. 68 ust. 1 i ust. 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023r., poz. 900, ze zm.), art. 100 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023r., 1465 ze zm.), czy art. 53 ust. 1 w zw. z art. 44 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2023r., poz. 1270 ze zm.). Oznacza to, że nie mogłyby one stanowić warunków uprawniających do przyznania dodatku motywacyjnego.

Jak już wyżej wskazano w § 6 rozporządzenia określony został katalog ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego. Hipotezą tego przepisu objęte są czynności wykraczające poza standardowe wykonywanie obowiązków, tj. realizacja dodatkowych zadań i czynności; osiąganie określonych (ponadpodstawowych) wyników w pracy. Do tego katalogu nie zalicza się więc: podnoszenie umiejętności zawodowych i wzbogacanie własnego warsztatu pracy poprzez udział w szkoleniach, kursach i innych formach kształcenia (§ 4 ust. 5 pkt 2 lit b uchwały). Wykonywanie tych czynności należy bowiem do podstawowych obowiązków nauczyciela, o których mowa w art. 6 ustawy KN. Zgodnie z tym przepisem „Nauczyciel obowiązany jest: 1) rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę; 2) wspierać każdego ucznia w jego rozwoju; 3) dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego; 3a) doskonalić się zawodowo, zgodnie z potrzebami szkoły; 4) kształcić i wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka; 5) dbać o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.” Obowiązki te nie mogą zatem stanowić szczególnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego.

Kolejnym naruszeniem jest regulacja zawarta w § 3 ust. 4 uchwały, w których rada ustaliła wysokość dodatku funkcyjnego stosując zapisy: do 40% oraz do 55%. W ocenie organu nadzoru, taki przepis uchwały nie odzwierciedla wymogu ustawodawcy w postaci określenia wysokości dodatku funkcyjnego. Kwestionowany przepis uchwały nie jest precyzyjny, bowiem wskazuje jedynie górną granicę wymiaru tego dodatku. Przedmiotowy przepis uchwały nie daje tym samym odpowiedzi na pytanie, jaką minimalną wysokość dodatku funkcyjnego otrzyma nauczyciel. Powyższe oznacza, że Rada dopuszcza sytuację, że dodatek mógłby być przyznany nauczycielowi w kwocie 0%. Wysokość dodatku funkcyjnego powinna być tak określona, aby zarówno nauczyciel, jak i organ przyznający ten dodatek wiedzieli, jaka jest jego wysokość, bowiem stanowi on składnik wynagrodzenia. Na mocy art. 30 ust. 6 ustawy do wyłącznej kompetencji Rady Gminy należy

określenie wysokości stawek dodatków (w tym dodatku funkcyjnego), co powinno zostać zrealizowane w sposób kompleksowy w przedmiotowej uchwale. Niezgodne z normą kompetencyjną art. 30 ust. 6 KN będzie zatem pozostawienie kwestii związanych z określeniem wysokości dodatku funkcyjnego rozstrzygnięciem innych podmiotów. W zakresie sposobu ustalania wysokości dodatków w orzecznictwie sądowo-administracyjnym przyjmuje się, że forma określenia wysokości stawki dodatku zależy od organu uchwałodawczego – może to być wysokość kwotowa, procent od wynagrodzenia zasadniczego, przedział określający dodatek w wysokości od – do, czy też uzależnienie przyznania dodatku od poszczególnych okoliczności związanych z uzyskaniem do niego prawa. Jednakże wraz z przedziałowym ustaleniem wysokości konkretnego dodatku organ prowadzący jest obowiązany do wskazania odpowiednich kryteriów różnicujących, których zastosowanie umożliwi jednoznaczne określenie wysokości dodatku. W tym miejscu warto przywołać stanowisko Naczelnego Sądu Administracyjnego wyrażone w wyroku z dnia 22 maja 2013r. (sygn. akt I OSK 203/13) w którym wskazano: „Uchwałodawca musi zatem określić kryteria przyznawania dodatku na tyle precyzyjnie, by stawka dodatku dla poszczególnych stanowisk była możliwa do ustalenia zgodnie z jego wolą i czytelna dla uprawnionych do dodatku. Dodatek ten stanowi bowiem składnik wynagrodzenia, w konkretnej, dającej się wyliczyć postaci”. Zatem z regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków do wynagrodzenia zasadniczego musi wyraźnie wynikać nie tylko wysokość tych dodatków, ale także w przypadku określenia ich wysokości w sposób przedziałowy (od – do, bądź ich maksymalną czy też minimalną wysokość) również kryteria według których zostanie dokonane ustalenie konkretnej stawki dodatku, tak aby zarówno nauczyciel, jak i organ przyznający ten dodatek wiedzieli, jaka jest możliwa jego wysokość i co decyduje o jego wysokości, bowiem stanowi on jeden ze składników wynagrodzenia nauczyciela.

Organ nadzoru wskazuje, że w § 3 ust. 8 pkt 1 lit c, Rada przyjęła przy określaniu wysokości dodatku funkcyjnego kryterium dodatku funkcyjnego dla dyrektora, że wójt uwzględni „wyniki pracy oraz warunki w jakich placówka funkcjonuje”. Dodatek funkcyjny jest stałym składnikiem wynagrodzenia nauczyciela, któremu powierzono stanowisko lub funkcję, określone w § 5 rozporządzenia, stanowiący ekwiwalent za zwiększony nakład pracy, stopień utrudnienia pracy i zwiększony zakres odpowiedzialności. Jego wysokość powinna być więc ściśle związana z istotą dodatku funkcyjnego z tytułu powierzonego nauczycielowi stanowiska. Stąd dopuszczalne jest uzależnienie wysokości tego dodatku od wielkości szkoły, jej warunków organizacyjnych, liczby uczniów i oddziałów, liczby osób zatrudnionych, zmienowości czy złożoności zadań wynikających z zajmowanego stanowiska, gdyż elementy te mają bezpośredni wpływ na nakład pracy i zakres odpowiedzialności osoby, której powierzono stanowisko (por. wyrok NSA z dnia 5 marca 2014r., sygn. akt I OSK 2908/13). Natomiast takiego ścisłego związku z istotą funkcji nie sposób doszukiwać się w wynikach pracy oraz warunkach w jakich placówka funkcjonuje (§ 3 ust. 8 pkt 1 lit c uchwały).

Rada Gminy w Przewozie w § 3 ust. 7 i w § 4 ust. 4 uchwały określiła przypadki, w jakich dodatek funkcyjny i dodatek motywacyjny – odpowiednio – wygasa oraz nie przysługuje. Powyższa regulacja wykracza poza upoważnienie określone w art. 30 ust. 6 pkt 1 KN. Przepis powyższy upoważnia organ prowadzący do określenia w drodze regulaminu wynagradzania wyłącznie wysokości stawek dodatków oraz szczegółowych warunków przyznawania tych dodatków. Ustawodawca nie upoważnił rady gminy do określenia przypadków, w których dodatek wygasa czy nie przysługuje. Regulacja ta została więc podjęta z przekroczeniem delegacji ustawowej, a co za tym idzie stanowi istotne naruszenie prawa.

W § 6 uchwały Rada Gminy ustaliła że: Za pracę w warunkach trudnych lub uciążliwych uznaje się prowadzenie przez nauczycieli zajęć określonych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (ust. 1); Za pracę w trudnych warunkach nauczycielom przysługuje dodatek w wysokości 10% otrzymywanego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (ust. 2).

W ocenie organu nadzoru powyższe regulacje niewypełniają w całości delegacji określonej w art. 30 ust. 6 KN. Art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy upoważnia organ prowadzący do określenia w drodze regulaminu wynagradzania wysokości stawek dodatków oraz szczegółowych warunków przyznawania tych dodatków. Zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy nauczycielom pracującym w trudnych lub uciążliwych warunkach przysługuje z tego tytułu dodatek za warunki pracy. W rozporządzeniu w § 8 pkt 1 – 19 wymieniono zajęcia, których wykonywanie uznaje się za pracę w trudnych warunkach, natomiast w § 9 pkt 1 – 4 warunki, które kwalifikują pracę nauczyciela jako pracę w warunkach uciążliwych. Rada w § 6 uchwały pominęła regulację, dotyczącą szczegółowych warunków przyznawania dodatku za warunki pracy, a tym samym w ocenie organu nadzoru przepis § 6 Regulaminu nie wypełnia delegacji ustawowej z art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy w zw. z art. 30 ust. 1

pkt 2, co stanowi istotne naruszenie prawa, skutkujące koniecznością stwierdzenia nieważności przedmiotowej uchwały w całości.

Organ nadzoru wskazuje również, że przyjęta przez Radę konstrukcja odwołująca się do osobistej stawki godzinowej nauczyciela jako podstawy do obliczenia wysokości stawki dodatku za trudne warunki pracy, podjęta została z istotnym naruszeniem wynikającej z art. 32 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji RP zasady równego traktowania. Niewątpliwie realizacja zajęć, których prowadzenie przez nauczyciela jest uznawane za pracę w trudnych warunków i uciążliwych (stosownie do wykazu trudnych i uciążliwych warunków pracy stanowiących podstawę do przyznania nauczycielom dodatku za warunki pracy zawartego w rozporządzeniu) jest jednakowo trudna lub uciążliwa dla każdego nauczyciela – bez względu na posiadane kwalifikacje, pełnione funkcje lub stopień awansu zawodowego. Odesłanie więc do osobistej stawki godzinowej nauczyciela prowadzącego zajęcia w warunkach trudnych lub uciążliwych z definicji powoduje nierówne traktowanie nauczycieli znajdujących się w obiektywnie takich samych warunkach trudnych lub uciążliwych. Konkludując stwierdzić należy, że sposób unormowania przyjęty przez Radę poprzez odesłanie do osobistej stawki godzinowej danego nauczyciela w sposób istotny narusza prawo. Nie powinno bowiem budzić wątpliwości, że kwota bazowa stanowiąca podstawę obliczenia wysokości przedmiotowego dodatku powinna być jednolita dla wszystkich nauczycieli pracujących w obiektywnie określonych warunkach trudnych lub uciążliwych. W związku z czym, w ocenie organu nadzoru, przyjęty przez Radę Gminy w sposób niewłaściwy określa wysokość dodatku za warunki pracy (por. wyrok WSA w Gliwicach z dnia 26 stycznia 2023r., sygn. akt III SA/GI 811/22, publ. CBOSA).

Powyżej opisane uchybienie należy zaliczyć do kategorii istotnych naruszeń prawa. Za istotne naruszenie prawa uznaje się uchybienie prowadzące do skutków, które nie mogą być tolerowane w demokratycznym państwie prawnym. Istotne naruszenie prawa powoduje, że akt pozostaje w wyraźnej sprzeczności z określonym przepisem prawnym, a sprzeczność ta jest oczywista, bezpośrednia, i wynika wprost z porównania treści przepisu z ocenianą regulacją. Chodzi tu o wady kwalifikowane, z powodu których cały akt lub jego część nie powinien wejść w ogóle do obrotu prawnego. W takiej sytuacji konieczne jest stwierdzenie nieważności aktu, czyli jego wyeliminowanie z obrotu prawnego z mocą *ex tunc*, co powoduje, że dany akt, czy jego część nie wywołuje skutków prawnych od daty jego podjęcia (zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 7 marca 2017r., sygn. akt II SA/Wa 2197/16, wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Opolu z dnia 24 stycznia 2019r., sygn. akt II SA/Ol 859/18, wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 9 stycznia 2019r., sygn. akt II SA/Gd 693/18; CBOSA).

Narusza prawo również postanowienie § 6 ust. 3, w którym lokalny prawodawca określił termin wypłaty dodatku. Zgodnie z tym przepisem: „Dodatek za warunki pracy wypłaca się z dołu”. Organ nadzoru wskazuje, że materia ta została unormowana przez samego ustawodawcę, co wyklucza kompetencję uchwałodawczą Rady Gminy w tym zakresie. Zgodnie z art. 39 ust. 3 KN wynagrodzenie wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym. Z kolei w myśl art. 39 ust. 4 KN składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień, a w wypadkach szczególnie uzasadnionych wynagrodzenie może być wypłacone w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3. W konsekwencji, ww. przepisy uchwały zostały podjęte z przekroczeniem delegacji ustawowej, wynikającej z art. 30 ust. 6 w związku z art. 39 ust. 3 i 4 Karta Nauczyciela.

W uchwale zawarto również postanowienia, określające podmioty właściwe do przyznania dodatków (tj. § 3 ust. 8 pkt 1, § 3 ust. 8 pkt 2, § 4 ust. 3). Zaznaczyć należy, że materia ta jest już regulowana przepisami rangi ustawowej. Zgodnie bowiem z art. 3¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy – za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną (tj. m.in. szkoły i przedszkola), czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Stosownie zaś do przepisu art. 68 ust. 5 *in principio* prawo oświatowe dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Jednocześnie czynności te wobec dyrektorów szkół wykonuje wójt gminy (por. art. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych). Tym samym nie ma potrzeby regulowania powyższych kwestii w uchwale. W ocenie organu nadzoru ww. naruszenie nie ma charakteru kwalifikowanego, tym niemniej Rada Gminy powinna uwzględnić te uwagi przy procedowaniu podobnych uchwał w przyszłości.

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, iż uchwała nr LII/276/2024 Rady Gminy w Przewozie, została podjęta z istotnym naruszeniem prawa co skutkuje stwierdzeniem nieważności uchwały w całości.

Pouczenie:

Od niniejszego rozstrzygnięcia służy prawo wniesienia skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wlkp. w terminie 30 dni od doręczenia rozstrzygnięcia za pośrednictwem Wojewody Lubuskiego.

Zgodnie z art. 92 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, stwierdzenie przez organ nadzoru nieważności uchwały organu gminy wstrzymuje jej wykonanie z mocy prawa w zakresie objętym stwierdzeniem nieważności, z dniem doręczenia rozstrzygnięcia nadzorczego.

Z up. Wojewody Lubuskiego
Dyrektor Wydziału Nadzoru i Kontroli
Paweł Witt