



DZIENNIK URZĘDOWY

WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO

Łódź, dnia 30 stycznia 2024 r.

Poz. 899

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE NR PNIK-I.4131.32.2024 WOJEWODY ŁÓDZKIEGO

z dnia 26 stycznia 2024 r.

Rada Gminy Widawa

Na podstawie art. 91 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 40, 572, 1463 i 1688).

stwierdzam nieważność:

uchwały Nr XCI/515/23 Rady Gminy Widawa z dnia 28 listopada 2023 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach, dla których organem prowadzącym jest Gmina Widawa, w części obejmującej:

- § 7 ust. 1 pkt 4 lit. f oraz § 8 pkt 2 załącznika do uchwały;
- § 10 ust. 2 załącznika do uchwały;
- § 12 ust. 2 załącznika do uchwały;
- § 17 ust. 2 załącznika do uchwały.

Uzasadnienie

Rady Gminy Widawa podjęła w dniu 28 listopada 2023 roku uchwałę w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach, dla których organem prowadzącym jest Gmina Widawa - (dalej Regulamin), stanowiący załącznik do uchwały.

Postanowienia załącznika do powyższej uchwały budziły zastrzeżenia organu nadzoru, co spowodowało skierowanie do Rady Gminy Widawa zawiadomienia z dnia 12 stycznia 2024 r., w którego uzasadnieniu organ przedstawił swoje uwagi.

W odpowiedzi na zawiadomienie Wiceprzewodniczący Rady Gminy Widawa w piśmie z dnia 22 stycznia 2024 r. poinformował, że uchwała zostanie zmieniona na najbliższej sesji rady, nie wskazując jednakże konkretnej daty.

Mimo powyższego oświadczenia organ nadzoru, z uwagi na wiążący go trzydziestodniowy termin do wydania stosownego aktu nadzoru, uznał za zasadne wydanie rozstrzygnięcia nadzorczego w przypadku uchwały, której postanowienia są sprzeczne z prawem.

Organ nadzoru prezentuje w niniejszej sprawie następujący pogląd.

W ocenie organu nadzoru w sposób istotny naruszają prawo § 7 ust. 1 pkt 4 lit. f oraz § 8 pkt 2 Regulaminu, gdyż ich treść pozostaje w opozycji do brzmienia dyspozycji przepisu § 6 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenie zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz

wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 416 z późn. zm.) dalej rozporządzenie, który określa ogólne kryteria przyznawania dodatku motywacyjnego. W orzecznictwie podkreśla się, że szczegółowe warunki przyznawania dodatku motywacyjnego muszą wynikać z ogólnych kryteriów przyjętych w wymienionym powyżej rozporządzeniu (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 9 marca 2010 r., sygn. akt III SA/Kr 1007/09). Zdaniem organu nadzoru, „gospodarowanie środkami finansowymi w sposób zapewniający osiągnięcie wymiernych efektów z poniesionych nakładów”, czy „operatywność w pozyskiwaniu środków pozabudżetowych i gospodarowanie nimi” należy do podstawowych obowiązków związanych z pracą nauczyciela (dyrektora) i w żaden sposób nie wynika z ogólnych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego zawartych w § 6 ww. rozporządzenia. W stosunku do tego kryterium wypowiedział się również Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi w wyroku z dnia 7 sierpnia 2020 r., sygn. akt III SA/Łd 96/20, wskazując, że dodatek motywacyjny przysługiwałby za wykonywanie normalnych obowiązków nauczyciela, co jest sprzeczne z ogólnymi warunkami przyznawania tego dodatku;

Również istotnie narusza prawo § 10 ust. 2 Regulaminu, gdyż dodatek funkcyjny jest ściśle i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez nauczyciela. Jest to więc stały składnik wynagrodzenia pracownika na określonym stanowisku, stanowiący ekwiwalent nie tylko za zwiększony nakład pracy, lecz również za zwiększony zakres odpowiedzialności za działania własne i podległych pracowników. Jeżeli więc przepisy przewidują dla danego stanowiska pracy dodatek funkcyjny, to już samo zdarzenie powierzenia pełnienia określonej funkcji kierowniczej (nawet w zastępstwie) uzasadnia jego prawo do tego rodzaju dodatku. Powyższe stanowisko znajduje swoje odzwierciedlenie w istniejącym orzecznictwie (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 22 października 2008 r., sygn. akt IV SA/Wr 282/08). Wobec powyższego, sprzecznym z art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023 r. poz. 984 z późn. zm.) – dalej Karta Nauczyciela, jest ograniczenie prawa nauczyciela do dodatku funkcyjnego otrzymywanego w związku z pełnieniem czynności w zastępstwie innej osoby, przez okres wskazany w treści kwestionowanego przepisu („ciągła nieobecność w pracy przekracza jeden miesiąc”).

Ponadto § 12 ust. 2 Regulaminu w sposób istotny narusza treść przepisu art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela stanowiący upoważnienie do ustalenia stosownych regulaminów przez radę gminy. Art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy nie budzi wątpliwości interpretacyjnych i jasno wskazuje, że rada gminy (będąca organem prowadzącym szkołę) określa wysokość stawek dodatków oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków. W normatywnym pojęciu "warunki przyznawania dodatków" w żaden sposób nie mieści się uprawnienie do określenia, kiedy dodatek jako składnik wynagrodzenia winien być wypłacany lub kiedy nie przysługuje (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 27 listopada 2009 r., sygn. akt IV SA/Gl 364/09). Rada nie może określić tej kwestii w formie uchwały, ponieważ tę materię regulują przepisy rangi ustawowej (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi z dnia 7 sierpnia 2020 r., sygn. akt III SA/Łd 142/20).

Istotnie narusza prawo także § 17 ust. 2 Regulaminu, gdyż terminy wypłaty wynagrodzenia dla nauczycieli określają przepisy ogólnie obowiązujące - art. 39 ust. 3 i 4 Karty Nauczyciela. Zgodnie z treścią art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela 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. W myśl art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela 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 tym kontekście brak jest uzasadnienia dla uregulowania terminu wypłat w treści uchwały organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego dla wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw ani też do określenia, czy ich wypłata następuje z góry czy z dołu. To nie akt prawa miejscowego, stanowiony przez radę gminy, lecz ustawa rozstrzyga, w jaki sposób - z góry, czy z dołu - są wypłacane składniki wynagrodzenia nauczyciela.

W tym stanie faktycznym i prawnym stwierdzenie nieważności uchwały Nr XCI/515/23 Rady Gminy Widawa z dnia 28 listopada 2023 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach, dla których organem prowadzącym jest Gmina Widawa, w zakresie wskazanym w petitum rozstrzygnięcia nadzorczego, jest uzasadnione.

Rozstrzygnięcie nadzorcze może zostać zaskarżone do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi (90-434 Łódź ul. Piotrkowska 135) za pośrednictwem Wojewody Łódzkiego w terminie 30 dni od dnia jego doręczenia. Skargę wnosi się w dwóch egzemplarzach.

Wojewoda Łódzki

Dorota Ryl

Do wiadomości:

Wójt Gminy Widawa