



ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE

Działając na podstawie art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2017 r. poz. 1875, ze zm.)

stwierdzam nieważność

uchwały Nr XXXII/172/2018 Rady Gminy Jordanów Śląski z dnia 18 kwietnia 2018 r. w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Gmina Jordanów Śląski oraz kryteriów i trybu przyznawania nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze.

Uzasadnienie

Na sesji dnia 18 kwietnia 2018 r., działając na podstawie art. 18 ust. 2 pkt. 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2017 r. poz. 1875 ze zm.) i art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2017 r. poz. 1189 ze zm.), Rada Gminy Jordanów Śląski podjęła uchwałę Nr XXXII/172/2018 w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Gmina Jordanów Śląski oraz kryteriów i trybu przyznawania nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze, zwaną dalej „uchwałą”. „Regulamin wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Gmina Jordanów Śląski” stanowi załącznik do tej uchwały.

Przedmiotowa uchwała została przesłana pismem Wójta Gminy Jordanów Śląski z dnia 23 kwietnia 2018 r. znak OR.0002.09.2018 i wpłynęła do Organu Nadzoru dnia 25 kwietnia 2018 r.

W toku badania legalności uchwały organ nadzoru stwierdził podjęcie uchwały z istotnym naruszeniem art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2017 r. poz. 1189, ze zm.) poprzez brak pełnej realizacji upoważnienia ustawowego oraz nieprawidłowe określenie wysokości stawki dodatku motywacyjnego oraz funkcyjnego.

I

Podstawę prawną podjęcia przedmiotowej uchwały stanowił art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, 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 i 34,
 - 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 art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela, odpowiadały na obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w art. 30 ust. 3 Karty Nauczyciela.

Prawidłowa realizacja uprawnienia rady gminy polega na całościowym unormowaniu tego zagadnienia w treści podejmowanej uchwały. Cytowany wyżej przepis ustawy – Karta Nauczyciela stanowi normę

o charakterze *iuris cogentis* formułujący zamknięty katalog problemów wymagających uregulowania w akcie wykonawczym. Z normatywnego charakteru przedmiotowej uchwały wynika konieczność formułowania jej postanowień jedynie na podstawie i w granicach upoważnienia ustawowego. Oznacza to, z jednej strony, obowiązek realizacji w pełni upoważnienia wynikającego z wymienionego art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela, z drugiej zaś strony, że w treści uchwały nie mogą znaleźć się regulacje nie znajdujące uzasadnienia w normie zawierającej delegację ustawową do jej podjęcia.

W ocenie organu nadzoru przyjęty przez Radę Gminy Jordanów Śląski regulamin wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Gmina Jordanów Śląski nie wypełnia w całości delegacji ustawowej wskazanej w art. 30 ust. 6 ustawy.

W przedmiotowej uchwale nie odniesiono się bowiem w żaden sposób do treści uregulowanej art. 30 ust. 6 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela tj. szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Brak tego obligatoryjnego elementu w rozpatrywanym regulaminie istotnie narusza prawo, stanowiąc tym samym podstawę do stwierdzenia nieważności uchwały w całości.

Ponadto zdaniem organu nadzoru postanowienia zawarte w **§ 7 ust. 4, § 8 ust. 3 pkt 1, 2 i 3** regulaminu o następującym brzmieniu: „Dodatek motywacyjny: 1) dla nauczyciela ustala się do 20% jego wynagrodzenia zasadniczego, 2) dla wicedyrektora ustala się do 30% wynagrodzenia zasadniczego, 3) dla dyrektora ustala się do 40% jego wynagrodzenia zasadniczego (§ 7 ust. 4), *Nauczyciele, o których mowa w ust. 1 otrzymują dodatek w wysokości określonej poniżej: 1) Dyrektor Szkoły – wielkość dodatku uzależniona jest od liczby oddziałów; Liczba oddziałów do 9 od 1100 – 1300 zł; Liczba oddziałów powyżej 10 od 1300 – 1600 zł* (§ 8 ust. 3 pkt 1), *Wicedyrektor – 50% stawki dodatku funkcyjnego dyrektora szkoły* (§ 8 ust. 3 pkt 2), *Dla innych stanowisk kierowniczych w szkole do 30% dodatku funkcyjnego dyrektora*” (§ 8 ust. 3 pkt 3) naruszają przepis art. 30 ust. 6 w zw. z art. 30 ust. 2 ustawy. Przepis art. 30 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela normuje zagadnienie wysokości zarówno wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela, jak i dodatków do tego wynagrodzenia, stanowiąc, że: „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.”. Oznacza to, że wysokość dodatku motywacyjnego nauczyciela uzależniona jest wyłącznie od jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań, a nie jest związana z powierzonym stanowiskiem czy sprawowaną funkcją, co potwierdzają również ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego, określone w § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. 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 2014 r. poz. 416, z późn. zm.). Wobec tego wysokość dodatku motywacyjnego nie powinna zależeć od zajmowanego stanowiska (funkcji dyrektora, wicedyrektora szkoły). W rozpatrywanym przypadku, przy tak uregulowanym zakresie wysokości dodatku motywacyjnego z podziałem na pełnione funkcje, nauczyciel świadczący pracę najwyższej jakości nie będzie mógł otrzymać tak samo procentowo wysokiego dodatku motywacyjnego jak np. dyrektor szkoły. Tym samym wzorowo wykonujący swoje obowiązki, świadczący pracę o najwyższej jakości nauczyciel będzie mógł otrzymać dodatek motywacyjny maksymalnie w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, z kolei tak samo dobrze świadczący pracę najwyższej jakości dyrektor szkoły w zakresie pełnionych przez siebie funkcji kierowniczych będzie mógł otrzymać dodatek w wysokości ponad dwukrotnie wyższej od nauczyciela tej samej szkoły, a więc w wysokości maksymalnie 40% wynagrodzenia zasadniczego.

Dlatego też za niezgodne z prawem należy uznać zróżnicowanie w § 7 ust. 4 regulaminu wysokości dodatku motywacyjnego dla nauczycieli, wicedyrektora oraz dyrektora szkoły. Niewątpliwie – jak stwierdził to Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 10 września 2013 r. (sygn. akt IV SA/Wr 315/13, Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych) – narusza to w sposób istotny art. 30 ust. 2 w związku z art. 30 ust. 6 ustawy oraz § 6 wskazanego wyżej rozporządzenia i konstytucyjną zasadę równości, wyrażoną w art. 32 Konstytucji RP. Zatem niewłaściwe określenie w § 7 ust. 4 regulaminu wysokości stawek dodatku motywacyjnego dla nauczycieli, skutkuje brakiem wypełnienia dyspozycji wymienionego wyżej przepisu art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy.

Zdaniem organu nadzoru również wysokość stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli została określona w sposób wadliwy. Wysokość tego dodatku 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 całościowy w przedmiotowej uchwale. Niezgodne z normą kompetencyjną art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela będzie zatem pozostawienie kwestii związanych z określeniem wysokości dodatku funkcyjnego rozstrzygnięciom innych podmiotów.

W zakresie sposobu ustalania wysokości dodatków w orzecznictwie sądowoadministracyjnym przyjmuje się, że forma określenia wysokości stawki dodatku zależy od organu uchwalodawczego - 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 2013 r. (sygn. akt I OSK 203/13) w którym wskazano: „Uchwalodawca 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.

Rada Gminy Jordanów Śląski w § 8 ust. 3 pkt 4 i 7 regulaminu określiła wysokość dodatku funkcyjnego jedynie dla wychowawcy (pkt 4) oraz opiekuna stażu (pkt 7), natomiast w stosunku do dyrektora, wicedyrektora oraz nauczyciela pełniącego inne funkcje kierownicze ograniczyła się do ustalenia granic stawek dodatku, przy jednoczesnym braku określenia jednoznacznych kryteriów, za pomocą których istniałaby możliwość konkretyzacji tejże kwoty w odniesieniu do poszczególnych osób. Tym samym kwestię związaną z określeniem wysokości stawek tego dodatku pozostawiono do ostatecznego rozstrzygnięcia innych podmiotów, co jest niezgodne z przepisem art. 30 ust. 6 pkt 2 ustawy (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 25 listopada 2015 r. sygn. akt I OSK 1789/15, Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych).

Wobec powyższego stwierdzić należy, iż w przedmiotowym regulaminie Rada Gminy Jordanów Śląski nie określiła w sposób prawidłowy wysokości stawki dodatku motywacyjnego oraz funkcyjnego, a tym samym przyjęty uchwałą regulamin nie wyczerpuje w pełni dyspozycji art. 30 ust. 6 ustawy. Przesądza to o konieczności wyeliminowania tej uchwały z obrotu prawnego w całości, bowiem obowiązywać może jedynie regulamin określający w sposób należyty wszystkie obligatoryjne elementy wymienione przez ustawodawcę.

Poza kwestiami opisanymi w części I niniejszego rozstrzygnięcia, przesądzającymi o konieczności stwierdzenia nieważności uchwały w całości, organ nadzoru zwraca uwagę na inne istotne naruszenia prawa zawarte w uchwale.

II

W § 3 załącznika do uchwały znalazł się zapis, zgodnie z którym: „Wynagrodzenie nauczycieli składa się z: 1) wynagrodzenia zasadniczego, 2) Dodatków: a) za wysługę lat, b) motywacyjnego, c) funkcyjnego, d) za warunki pracy.”.

Zdaniem organu nadzoru w rozpatrywanym zapisie uchwały Rada Gminy przekroczyła kompetencje powierzone jej przez ustawodawcę w art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela.

Zgodnie z art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z: 1) wynagrodzenia zasadniczego; 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego 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 i dodatków socjalnych określonych w art. 54.

Natomiast art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela wskazuje, że organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli

poszczególnych stopni awansu zawodowego, 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 i 34, 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.

Zatem skoro Karta Nauczyciela poprzez normy szczególne zawarte w cyt. art. 30 ust. 1 wyraźnie określa składniki wynagrodzenia nauczycieli (w tym dodatki do wynagrodzenia), to nie można przyjąć, że to Rada Gminy jest upoważniona do określania tych składników. Uchwalany regulamin ma jedynie charakter wykonawczy i nie może wkraczać w materię uregulowaną w aktach prawnych wyższego rzędu. Realizacja zaś kompetencji powierzonych do szczegółowego opracowania musi ściśle przestrzegać wytyczne zawarte w upoważnieniu, literalnie interpretując normy kompetencyjne. Organ prowadzący szkołę nie może stanowić regulacji dotyczących „wynagrodzenia” jako takiego, lecz jedynie tych jego składników, które zostały wymienione w art. 30 ust. 6 ustawy.

Ponadto zapisem § 3 załącznika do uchwały Rada Gminy dokonała modyfikacji treści art. 30 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela. Wymieniając bowiem składniki wynagrodzenia nauczycieli pominęła takie jego elementy jak: wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw (art. 30 ust. 1 pkt 3) oraz nagrody i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy (art. 30 ust. 1 pkt 4), które zgodnie z ustawą Karta Nauczyciela także wchodzi w skład tego wynagrodzenia.

Wskazać należy, że organ wykonujący kompetencję prawodawcy zawartą w upoważnieniu ustawowym, jest obowiązany działać ściśle w granicach tego upoważnienia. W normatywnym akcie wykonawczym nie można też powtarzać, czy modyfikować obowiązującej regulacji ustawowej.

III

W § 4 ust. 1 załącznika do uchwały wskazano: „*Rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego określa: 1) Wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin określony w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela. 2) Szczegółowe zasady zaszeregowania nauczycieli.*”.

Powyższym przepisem uchwały Rada Gminy, nie będąc do tego upoważniona, określiła zakres przedmiotowy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. 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 2014 r. poz. 416, ze zm.).

Tymczasem zakres przedmiotowy ww. rozporządzenia wynika wprost z treści § 1 tego aktu. Zgodnie z tym przepisem: „§ 1 Rozporządzenie określa: 1) wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, określony w art. 42 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, zwanej dalej „Kartą Nauczyciela”, lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 Karty Nauczyciela oraz sposób udokumentowania prawa do określonej stawki wynagrodzenia zasadniczego; 2) sposób obliczania wysokości stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową i minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 4a Karty Nauczyciela; 3) wykaz stanowisk oraz sprawowanych funkcji uprawniających nauczycieli do dodatku funkcyjnego; 4) ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego; 5) szczególne przypadki zaliczania okresów zatrudnienia oraz innych okresów uprawniających nauczycieli do dodatku za wysługę lat; 6) wykaz trudnych i uciążliwych warunków pracy stanowiących podstawę do przyznania nauczycielom dodatku za warunki pracy; 7) sposób ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy.”.

Należy zatem stwierdzić, że Rada Gminy działała bez podstawy prawnej, ponieważ norma kompetencyjna zawarta w art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela nie upoważnia do podejmowania rozstrzygnięć w tym zakresie. Stanowisko organu nadzoru potwierdza orzecznictwo sądownoadministracyjne wskazujące, że przepis ustawy kreujący upoważnienie do wydania aktu prawa miejscowego (a takim aktem jest właśnie uchwała w sprawie regulaminu określającego dodatki i inne składniki wynagrodzenia nauczycieli w oparciu o art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela) podlega ścisłej wykładni językowej i nie może prowadzić do objęcia

zakresem upoważnienia materii w nim nie wymienionych w drodze wykładni celowościowej. Organ władzy wykonujący kompetencję zawartą w upoważnieniu ustawowym jest obowiązany działać ściśle w granicach tego upoważnienia. Nie jest upoważniony do regulowania tego co już ustawowo zostało uregulowane, ani też do wychodzenia poza zakres upoważnienia ustawowego.

Ponadto zapis § 4 ust. 1 załącznika do uchwały narusza wynikającą z § 118 w związku z § 143 załącznika do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283) dyrektywę, wprowadzającą zakaz powtarzania w akcie prawa miejscowego przepisów ustawy upoważniającej oraz przepisów innych aktów normatywnych.

IV

W § 6 ust. 3 pkt a-d załącznika do uchwały określono, że dodatek za wysługę lat przysługuje: „a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nauczyciel nabył prawo do dodatku lub do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca; b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej jego stawki nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca; c) za okres urlopu dla poratowania zdrowia oraz za dni, za które nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej; d) za dni nieobecności w pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.”.

Należy zauważyć, że dodatki, o ile zostały przyznane, stanowią integralną część wynagrodzenia nauczyciela i przysługują nauczycielowi wraz z wynagrodzeniem zasadniczym.

Odnosząc się do § 6 ust. 3 lit. a i b załącznika do uchwały, w którym określono terminy przysługiwania dodatku za wysługę lat, wskazać należy, że stosownie do art. 39 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela „1. Zmiana wysokości wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy w związku z uzyskaniem kolejnego stopnia awansu zawodowego nauczyciela następuje z pierwszym dniem roku szkolnego następującego po roku szkolnym, w którym nauczyciel uzyskał wyższy stopień awansu. Zmiana wysokości wynagrodzenia z innych przyczyn następuje z pierwszym dniem najbliższego miesiąca kalendarzowego, jeżeli inne przyczyny nie nastąpiły od pierwszego dnia danego miesiąca kalendarzowego.” W przypadku uzyskania kolejnego stopnia awansu zawodowego w trybie art. 9b ust. 3a zmiana wysokości wynagrodzenia następuje z dniem 1 stycznia danego roku, następującego po roku kalendarzowym, w którym nauczyciel uzyskał wyższy stopień awansu (ust. 1a). W razie zmiany miejsca pracy, pociągającej za sobą zmianę wysokości wynagrodzenia, prawo do wynagrodzenia odpowiadającego nowemu miejscu pracy przysługuje od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego, następującego po objęciu obowiązków pracowniczych w nowym miejscu pracy, jeżeli objęcie tych obowiązków nie nastąpiło od dnia pierwszego danego miesiąca kalendarzowego (ust. 2). 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 (ust. 3). 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 (ust. 4).

Przywołane unormowanie określa początkowy i końcowy termin wypłaty wynagrodzenia nauczyciela, a więc i wypłaty poszczególnych jego składników. Ustawodawca zatem nie przyznał organowi stanowiącemu kompetencji do ustalania terminu (z góry lub z dołu) w ramach regulaminu dotyczącego wynagrodzenia nauczycieli skoro ustawa jednoznacznie reguluje te zagadnienia. Natomiast Rada Gminy Jordanów Śląski stanowiąc w powyższym zakresie nie oparła się na żadnym upoważnieniu do takiego rozstrzygnięcia czym istotnie naruszyła wymienione przepisy prawa (zob. wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 29 listopada 2006 r., sygn. IV SA/Wr 658/06).

Wobec precyzyjnego określenia w art. 39 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela momentu zmiany wynagrodzenia nauczyciela z innych przyczyn niż uzyskanie kolejnego stopnia awansu zawodowego niedopuszczalnym jest regulowanie tychże kwestii w drodze przepisu prawa miejscowego. W szczególności do działania takiego nie upoważnia art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela. Wprowadzenie regulacji sankcjonujących wymiar czasowy formowania wynagrodzenia (chwil jego zmiany) nie może być traktowane jako określenie wysokości stawek dodatków wymienionych w art. 30 ust. 1 pkt 2 wskazanej ustawy, jak również jako szczegółowy warunek przyznania tego dodatku – zwłaszcza w sytuacji, gdy wprowadzone unormowania odbiegają od obowiązujących w tym zakresie regulacji ustawowych.

Z porównania zapisów uchwały i ustawy można wyprowadzić bowiem wniosek, że zakresy ich unormowań różnią się od siebie.

Tożsame uwagi jak wyżej należy skierować również w stosunku do przepisu § 8 ust. 6 załącznika do uchwały, zgodnie z którym: „*Dodatki funkcyjne w stawkach określonych dla dyrektorów szkół przysługują również nauczycielom, którym powierzono obowiązki kierownicze w zastępstwie, poczynsz od pierwszego dnia miesiąca po upływie miesięcznego okresu wykonywania obowiązków.*”. Stwierdzić należy, że o ile w przypadku wicedyrektora szkoły, przyznanie dodatku funkcyjnego od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po jednym miesiącu zastępstwa, nie budzi zastrzeżeń Organu Nadzoru – z racji odrębnego dodatku funkcyjnego dla wicedyrektora (który sam w sobie obejmuje również zastępowanie dyrektora szkoły) – o tyle przyjęcie takiej regulacji w stosunku do pozostałych nauczycieli jest, w świetle obowiązujących przepisów, nieuzasadnione.

Z kolei w zakresie postanowienia § 6 ust. 3 lit. c i d załącznika do uchwały, w którym uregulowano okoliczności przysługiwania dodatku za wysługę lat, wskazać trzeba, że w art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawodawca upoważnił organ prowadzący szkołę do ustalenia wysokości stawek dodatków m.in. dodatku za wysługę lat oraz szczegółowe warunki przyznania tych dodatków. Treść upoważnienia kompetencyjnego w zakresie, w jakim upoważnia on do unormowania kwestii dodatków nie budzi wątpliwości. Na podstawie wyżej powołanego przepisu organ stanowiący ustala wysokość stawek dodatku za wysługę lat oraz szczegółowe warunki „przyznania”. Rada gminy nie jest jednak władna do regulowania przyznania dodatku za wysługę lat w sytuacjach określonych w zakwestionowanych postanowieniach uchwały (lit. c i d). Jak bowiem wcześniej powiedziano dodatek za wysługę lat stanowi składnik wynagrodzenia i wraz z nim przysługuje.

Postanowienia § 6 ust. 3 lit. c i d załącznika do uchwały naruszają art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela, ponieważ dodatek za wysługę lat jest dodatkiem do wynagrodzenia i ustawodawca nie upoważnił rady gminy do regulowania jego przyznawania w okresach pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny. Stwierdzić trzeba również, że kwestię wynagrodzenia nauczyciela w okresie urlopu dla poratowania zdrowia określa art. 73 ust. 5 ustawy Karta Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem „W okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia nauczyciel zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatku, o którym mowa w art. 54 ust. 5.”. W związku z czym, uprawnienie nauczyciela do dodatku za wysługę lat w okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia wynika *expressis verbis* z ustawy i brak jest uzasadnienia prawnego dla stanowienia o tym w akcie prawa miejscowego. Dodatkowo zauważyć można, że zgodnie z art. 92 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, z późn. zm.), wynagrodzenie, o którym mowa w § 6 ust. 3 lit. c i d załącznika do uchwały oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy (por. ww. wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 29 listopada 2006 r.).

V

Rada Gminy Jordanów Śląski w § 7 ust. 1 załącznika do kwestionowanej uchwały ustaliła, iż warunkiem przyznania nauczycielowi dodatku motywacyjnego cyt. „*jest posiadanie w okresie od 01.01.2018 r. do 31.08.2018 r. co najmniej dobrej oceny pracy, w okresie od 01.09.2018 r. co najmniej bardzo dobrej oceny pracy lub pozytywnej oceny dorobku zawodowego.*”.

W ocenie organu nadzoru przyjęty w tym przepisie warunek przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego pokrywa się z ogólnym warunkiem przyznawania dodatku motywacyjnego określonym w § 4 pkt 3 nieobowiązującego już rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 maja 2000 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, sposobu obliczania wysokości stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową, wykazu stanowisk oraz dodatkowych zadań i zajęć uprawniających do dodatku funkcyjnego, ogólnych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego, wykazu trudnych i uciążliwych warunków pracy stanowiących podstawę przyznania dodatku za warunki pracy oraz szczególnych przypadków zaliczania okresów zatrudnienia i innych okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat (Dz. U. Nr 39, poz. 455, z późn. zm.). W myśl § 4 ust. 3 tego rozporządzenia, ocena pracy nauczyciela była jednym z warunków przyznania dodatku motywacyjnego. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 maja 2000 r. obowiązywało do 8 lutego 2005 r. i zostało uchylone na mocy § 13 aktualnie obowiązującego rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. Rozporządzenie to w § 6 określa ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego. Należą do nich: 1) osiągnięcia w realizowanym

procesie dydaktycznym; 2) osiągnięcia wychowawczo-opiekuncze; 3) wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania; 4) zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela; 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.

Warunki szczegółowe określone przez radę gminy muszą mieścić się w ramach ogólnych warunków określonych w cytowanym wyżej rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu. Rozszerzenie powyższego katalogu nie znajduje umocowania w przepisach prawa i stanowi przekroczenie delegacji ustawowej zawartej w powyższym przepisie. Dlatego też, w ocenie organu nadzoru, skoro obecnie ocena pracy nauczyciela nie jest już jednym z ogólnych warunków przyznania dodatku motywacyjnego nauczyciela (nie wymienia jej § 6 obowiązującego Rozporządzenia) regulację zawartą w § 7 ust. 1 załącznika do uchwały należy uznać za przekraczającą delegację ustawową wynikającą z art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela w związku z § 6 rozporządzenia.

Także zapis **§ 7 ust. 2 pkt 5** załącznika do uchwały, wskazując jako przesłankę przyznania dodatku motywacyjnego „*dbałość o estetykę powierzonych pomieszczeń i sprawność pomocy dydaktycznych lub innych urządzeń szkolnych*”, wykracza poza ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego określone w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. (por. wyrok WSA w Krakowie z dnia 9 marca 2010 r., sygn. III SA/Kr 1007/09). Rada Gminy w ramach regulaminu wynagradzania nauczycieli może określić szczegółowe warunki przyznawania tego dodatku, jednak muszą one wynikać z ogólnych kryteriów przyjętych w tym rozporządzeniu.

VI

W **§ 8 ust. 1** załącznika do uchwały wskazano: „*Do dodatku funkcyjnego uprawnieni są nauczyciele, którym powierzono: 1) stanowisko dyrektora lub wicedyrektora szkoły albo inne stanowisko kierownicze przewidziane w statucie szkoły; 2) funkcję wychowawcy klasy; 3) funkcję opiekuna stażu.*”.

Przepis art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela upoważnia organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego do określenia w regulaminie wynagradzania nauczycieli wysokości oraz szczegółowych warunków przyznawania m.in. dodatku funkcyjnego. Realizując powyższą delegację rada gminy powinna uwzględnić regulację zawartą w § 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy, który wskazuje podmioty uprawnione do uzyskania dodatku funkcyjnego. Zgodnie z treścią powołanego przepisu „do uzyskania dodatku funkcyjnego uprawnieni są nauczyciele, którym powierzono: 1) stanowisko dyrektora lub wicedyrektora przedszkola, szkoły, placówki lub innej jednostki organizacyjnej (...), albo inne stanowisko kierownicze przewidziane w statucie szkoły; 2) sprawowanie funkcji: a) wychowawcy klasy, b) doradcy metodycznego lub nauczyciela-konsultanta, c) opiekuna stażu”.

Wskazany wyżej przepis ustala w sposób wyczerpujący krąg podmiotów uprawnionych - z dniem powierzenia określonego stanowiska lub funkcji - do uzyskania dodatku funkcyjnego, nie upoważniając przy tym organu stanowiącego gminy do stanowienia w tym zakresie norm modyfikujących. Rada gminy powinna zatem treść swoich regulacji dostosować ściśle do zakresu przyznanego jej upoważnienia i przysługujących kompetencji, wynikających z zakresu jej zadań. Jest ona bowiem zobowiązana do przestrzegania w ramach swej właściwości przepisów ogólnie obowiązujących. W rozpatrywanej sprawie w § 8 ust. 1 załącznika do uchwały pominięto natomiast nauczycieli sprawujących funkcję doradcy metodycznego lub nauczyciela-konsultanta, którzy zgodnie z przepisem ustawy również uprawnieni są do uzyskania dodatku funkcyjnego. W konsekwencji Rada Gminy Jordanów Śląski dla wskazanych kategorii nauczycieli nie określiła także wysokości dodatku funkcyjnego. W tym zatem zakresie brak jest jednego z obligatoryjnych elementów regulaminu (art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela).

Mając na uwadze powyższe należy jednoznacznie stwierdzić, iż Rada Gminy jest upoważniona do określenia wysokości dodatku funkcyjnego oraz szczegółowych warunków jego przyznawania wyłącznie dla nauczycieli, którym powierzono sprawowanie funkcji wskazanych w powołanym wyżej przepisie; nie posiada natomiast kompetencji do rozszerzania lub zawężania kręgu podmiotów uprawnionych do uzyskania dodatku funkcyjnego.

VII

W § 9 ust. 6 załącznika do uchwały Rada Gminy postanowiła: „Dodatek za warunki pracy wypłaca się w całości, jeżeli nauczyciel realizuje w warunkach trudnych, uciążliwych cały obowiązujący go wymiar zajęć oraz w przypadku, gdy nauczyciel, któremu powierzono stanowisko kierownicze, realizuje w tych warunkach obowiązujący go wymiar zajęć. Dodatek wypłaca się w odpowiedniej części, jeżeli nauczyciel realizuje w trudnych i uciążliwych warunkach tylko część obowiązującego wymiaru lub jeżeli jest zatrudniony w niepełnym wymiarze zajęć.”.

Zdaniem organu nadzoru, taka regulacja wykracza poza granice upoważnienia ustawowego zawartego w art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela, gdyż nie stanowi ani o wysokości dodatku za warunki pracy, ani nie dotyczy szczegółowych warunków jego przyznawania. Narusza ponadto przepisy Kodeksu pracy, które na podstawie art. 91c Karty Nauczyciela znajdują zastosowanie w sprawach nieuregulowanych przepisami ustawy, w tym w szczególności art. 80 zdanie 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W tym zakresie rozwiązanie, w myśl którego dodatek za warunki pracy wypłaca się za okres faktycznego wykonywania pracy, w indywidualnym przypadku może doprowadzić do pozbawienia dodatku za warunki pracy, mimo zachowania prawa do tego składnika wynagrodzenia na podstawie przepisów prawa pracy. Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 25 czerwca 2008 r. orzekł, że nieusprawiedliwiony byłby generalny wniosek, że do celów ustalenia wysokości stawki godzinowej dodatku za warunki pracy dla nauczycieli brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego (efektywnego) jej świadczenia przez nauczyciela, i że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy jest traktowana jak czas niewykonywania pracy, przez co wpływa na wysokość dodatku z tytułu pracy w trudnych i uciążliwych warunkach, stanowiącego element wynagrodzenia za pracę nauczyciela (sygn. akt IV SA/Wr 176/08, źródło: orzeczenie.nsa.gov.pl).

Przepis art. 30 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela stanowi upoważnienie dla rady gminy do uchwalenia regulaminu wynagradzania nauczycieli, jednocześnie wskazując jakie elementy mają składać się na podjętą uchwałę. Powołany przepis wskazuje z jednej strony zagadnienia powierzone organom prowadzącym do uregulowania w drodze uchwały, z drugiej natomiast określa granice kompetencji prawotwórczej przyznanej w tym zakresie organowi prowadzącemu. W przepisie tym ustawodawca wyznaczył czytelną granicę powierzonej radzie gminy kompetencji, wskazując w art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela, iż regulamin wynagradzania określa wysokość stawek dodatków oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków. Oznacza to, że Rada Gminy nie może w ramach regulaminu wynagradzania normować kwestii związanej z wypłacaniem dodatków do wynagrodzenia. Tymczasem w kwestionowanym wyżej przepisie § 9 ust. 6 regulaminu Rada uregulowała nie tylko sposób wypłacania dodatku za warunki pracy, ale również uzależniła jego wysokość od liczby godzin przepracowanych w tych warunkach.

Ustalenie przez Radę Gminy Jordanów Śląski warunków wypłacania dodatku za warunki pracy narusza w sposób istotny przepis art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela. Stanowisko to znajduje potwierdzenie również w orzecznictwie sądownoadministracyjnym. W wyroku z dnia 18 czerwca 2008 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu (sygn. akt IV SA/Wr 169/07, Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych) stwierdził nieważność przepisu uchwały wskazując w uzasadnieniu, iż w kompetencji wynikającej z art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela nie mieści się uprawnienie rady gminy do określania tego kiedy dodatki jako składniki wynagrodzenia winny być wypłacane.

Ponadto, jak stwierdził Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 14 czerwca 2006 r. (sygn. akt IV SA/Wr 696/05, Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych) „W świetle zaś art. 34 ust. 1 Karty Nauczyciela «nauczycielom pracującym w trudnych, uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach przysługuje z tego tytułu dodatek za warunki pracy». Wynika z niego wprost, że dodatek za uciążliwe warunki pracy jest obligatoryjnym dodatkiem i stanowi element wynagrodzenia, a więc nauczycielowi ustawowo należy się dodatek za każdą godzinę przepracowaną w warunkach uciążliwych. Wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę oraz od dnia nawiązania stosunku pracy i jakiegokolwiek uregulowania uszczuplające prawo pracownika do wynagrodzenia musi mieć wyraźne upoważnienie ustawowe. Wobec tego Rada Gminy nie ma zatem prawa uzależniać przyznania dodatku za trudne lub uciążliwe warunki pracy od realizacji przez nauczyciela w tychże warunkach całego obowiązującego wymiaru godzin.”.

VIII

Zgodnie z § 11 załącznika do uchwały „Nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy poszczególne składniki wynagrodzenia przysługują w części proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, z wyjątkiem dodatku funkcyjnego dla wychowawcy.”

Z kolei w § 12 ust. 1-4 załącznika do uchwały postanowiono: „1. Nauczycielom nie przysługuje wynagrodzenie za czas nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, a także za inne okresy, za które na podstawie odrębnych przepisów nie przysługuje wynagrodzenie. 2. Składniki wynagrodzenia, o których mowa w § 3 pkt 2 lit. b, c i d nie przysługuje za dni nieobecności w pracy w skutek choroby, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny oraz zasiłku macierzyńskiego, za które nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego. 3. Stawkę za jeden dzień niewykonywania pracy z przyczyn wymienionych w ust. 1 ustala się dzieląc wszystkie składniki wynagrodzenia wypłacane z góry przez trzydzieści. 4. Wysokość utraconego wynagrodzenia za okresy, o których mowa w ust. 1, oblicza się mnożąc liczbę dni niewykonywania pracy przez stawkę określoną w ust. 3.”.

W ocenie Organu Nadzoru, Rada Gminy Jordanów Śląski w nieuprawniony sposób wykraczając poza delegację ustawową art. 30 ust. 6 pkt 1, określiła dni i okresy, za które nauczycielowi nie przysługuje określony dodatek.

Zgodnie z art. 39 Karty Nauczyciela zmiana wysokości wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy w związku z uzyskaniem kolejnego stopnia awansu zawodowego nauczyciela następuje z pierwszym dniem roku szkolnego następującego po roku szkolnym, w którym nauczyciel uzyskał wyższy stopień awansu. Zmiana wysokości wynagrodzenia z innych przyczyn następuje z pierwszym dniem najbliższego miesiąca kalendarzowego, jeżeli inne przyczyny nie nastąpiły od pierwszego dnia danego miesiąca kalendarzowego. W kompetencji art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela nie mieści się, w ramach ustalenia szczegółowych warunków przyznawania dodatków, uprawnienie do określenia tego, kiedy dodatek jako składnik wynagrodzenia winien być wypłacany lub kiedy nie przysługuje. Rada gminy nie może określić tej kwestii w formie uchwały, ponieważ materię tą regulują przepisy rangi ustawowej. Wypłata tych dodatków następuje w tych samych okolicznościach jak te, w których wypłaca się nauczycielowi wynagrodzenie i które wynikają z przepisów ustawy Karta Nauczyciela, a także Kodeksu pracy.

Tożsame stanowisko zajął WSA w Olsztynie, w wyroku z dnia 13 maja 2014 r., sygn. akt II SA/OI 329/14) Wojewódzki Sąd Administracyjny, orzekł że „treść art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela, stanowiąca upoważnienie do ustalenia stosownych regulaminów przez radę gminy, 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 jednak uprawnienie do określania przez radę gminy także jakichkolwiek warunków utraty tych dodatków, bądź też nie przyznawania tych dodatków...”.

Wobec powyższego, w ocenie organu nadzoru § 11 oraz § 12 ust. 1-4 załącznika do uchwały został podjęty z istotnym naruszeniem art. 30 ust. 6 w związku z art. 39 ustawy Karta Nauczyciela.

Biorąc powyższe pod uwagę postanowiono jak w sentencji.

Od niniejszego rozstrzygnięcia przysługuje skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu w terminie 30 dni od daty jego doręczenia, którą należy wnieść za pośrednictwem organu nadzoru – Wojewody Dolnośląskiego.

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.

Wojewoda Dolnośląski

Paweł Hreniak