

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE

WOJEWODY LUBUSKIEGO

Nr NK-I.4131.111.2016.AZie

z dnia 21 kwietnia 2016 r.

Rada Powiatu Żagańskiego

Na podstawie art. 79 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym (Dz.U.2015.1445 jt. ze zm.) stwierdzam nieważność doręczonej w dniu 24 marca 2016 r. uchwały Nr XIV.13.2016 Rady Powiatu Żagańskiego z 21 marca 2016 r. w sprawie ustalenia regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, za warunki pracy oraz nauczycielskich dodatków mieszkaniowych dla nauczycieli jednostek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Powiat Żagański.

Uzasadnienie

W dniu 21 marca 2016 r. Rada Powiatu Żagańskiego podjęła uchwałę w sprawie ustalenia regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, za warunki pracy oraz nauczycielskich dodatków mieszkaniowych dla nauczycieli jednostek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Powiat Żagański.

Po dokonaniu analizy prawnej organ nadzoru stwierdza, że uchwała istotnie narusza art. 30 ust. 6 pkt 1 i 2 i ust. 6a, art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U.2014.191 j.t. ze zm. - zwana dalej "KN") oraz § 137 w związku z § 143 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002r. w sprawie zasad techniki prawodawczej (Dz.U.2016. 283 j.t.).

W oparciu o przepis art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu wysokość dodatków i składników wynagrodzenia, wskazanych w art. 30 ust. 6 pkt 1, 2 i 3 ustawy. Regulamin zgodnie z art. 30 ust. 6a KN podlega uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli.

W ocenie organu nadzoru projekt kwestionowanej uchwały nie został uzgodniony ze wszystkimi związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli, stosownie do art. 30 ust. 6a KN.

W omawianej sprawie istotne znaczenie ma wyjaśnienie pojęcia *uzgodnienia treści regulaminu ze związkami zawodowymi*, które jest pojęciem szerszym od pojęcia *opiniowania*. Ustawodawca formułując sposób współdziałania związków zawodowych w procesie tworzenia prawa, położył nacisk na fakt uzgadniania, na sam proces dochodzenia do zgody, ujednoczenia, zbliżania czy też wzajemnego dostosowania stanowisk. Za taką wykładnią przemawia przede wszystkim treść przepisu, który stanowi, że "regulamin podlega uzgodnieniu". Oznacza to, że najistotniejsze jest samo poddanie projektu procedurze uzgodnieniowej, a tym samym uspołecznienie procesu tworzenia prawa, nie zaś skutek w postaci jednolitego, w pełni zgodnego zapatrywania na daną sprawę (por. wyrok TK z dnia 17 marca 1998 r. sygn. akt U 23/97, OTK 1998, nr 2, poz. 11; wyrok WSA w Warszawie z dnia 19 października 2005 r. sygn. akt II SA/Wa 1241/05, "LEX" nr 215427; <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>). Należy przyjąć, że ustawodawca dopuścił sytuację, w której - pomimo przeprowadzenia procedury uzgodnieniowej - organ stanowiący nie uwzględni stanowiska wyrażonego przez związki zawodowe. Zważyć należy, że współuczestnictwo wskazanych podmiotów odnosi się do kształtowania treści aktu normatywnego w stadium prac przygotowawczych, przed jego wydaniem. Uzgadnianie projektu aktu oznacza tym samym dyskusję o merytorycznej jego treści, zapewnienie możliwości prezentowania różnych stanowisk, próby ich ujednoczenia i wzajemnego dostosowania do oczekiwań stron dyskusji, w końcu wypracowanie ostatecznej, w miarę możliwości wspólnej i optymalnej decyzji partnerów. Akt prawotwórczy wymaga, aby w razie wystąpienia rozbieżności co do treści rozwiązań i konieczności przyjęcia wersji projektodawcy, konieczność ta była dostatecznie umotywowana. Od zasady poddania uzgodnieniu ze związkami zawodowymi regulaminu wynagradzania nauczycieli jako aktu prawa miejscowego przepisy nie przewidują żadnego wyjątku. Obowiązek ten musi być przez radę zrealizowany, choćby nauczyciele zatrudnieni w placówkach szkolnych prowadzonych przez gminę nie należeli do żadnej organizacji związkowej. Organ prowadzący jest obowiązany ustalić, jaka struktura

organizacyjna związku jest właściwa do wyrażenia stanowiska, i przedstawić jej projekt aktu do uzgodnienia (por. wyrok WSA w Gorzowie Wlkp. z 22 czerwca 2006 r. sygn. akt II SA/Go 586/05). Podjęcie przez organ prowadzący szkołę uchwały w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli bez uprzedniego uzgodnienia ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli, stanowi istotne naruszenie prawa. Stanowisko to ugruntowane jest w orzecznictwie organów nadzoru i sądów administracyjnych np.: wyrok WSA w Opolu z 16 lipca 2009 r., sygn. akt II SA/Op 140/09, wyrok WSA we Wrocławiu z 19. września 2009 r. sygn. akt IV SA/Wr 187/09.

Obowiązku tego nie dopełniła Rada Powiatu Żagańskiego podejmując ww. uchwałę. Z analizy przekazanej organowi nadzoru dokumentacji wynika, że projekt regulaminu został przekazany celem uzgodnienia związkom zawodowym zrzeszającym nauczycieli. Jednakże pomimo wniosku NSZZ Solidarność oraz ZNP w Szprotawie o zorganizowanie spotkania w celu uzgodnienia treści projektu regulaminu zgodnie z procedurą wynikającą z art. 30 ust. 6a KN Zarząd Powiatu postanowił, że związki powinny zająć stanowisko i wydać opinię do przedstawionego projektu uchwały. Po wydaniu opinii Zarząd Powiatu miał zdecydować o ewentualnym spotkaniu w celu przeprowadzenia rozmów w tej sprawie (decyzja podjęta na posiedzeniu Zarządu Powiatu Żagańskiego w dniu 18 grudnia 2015 r.). Powyższe stanowisko zostało przekazane NSZZ Solidarność oraz ZNP w Szprotawie pismami z dnia 30 grudnia 2015 r. Na tym etapie zakończono procedurę uzgodnień.

Oznacza to, że rada powiatu podjęła uchwałę w sprawie regulaminu "wynagradzania nauczycieli" bez przeprowadzenia procedury uzgodnieniowej ze wszystkimi związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli. Pomimo wniosków NSZZ Solidarność oraz ZNP w Szprotawie - nie odbyło żadne spotkanie negocjacyjne, w trakcie którego strony miały by możliwość wyrażenia swojego stanowiska o projekcie uchwały oraz przeprowadzenia negocjacji zmierzających do osiągnięcia w miarę możliwości zbliżonego stanowiska, które winien dokumentować protokół ustaleń i rozbieżności. W związku z powyższym procedura podjęcia uchwały w sprawie regulaminu została naruszona, co stanowi istotne naruszenie prawa i uzasadnia stwierdzenie nieważności uchwały w całości.

Niezależnie od powyższego uchwała narusza art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela. W myśl wskazanego przepisu 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.

Upoważnienie do uszczegółowienia kwestii wskazanych w ustawie Karta Nauczyciela zawarte jest w rozporządzeniu 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. 2014.416 j.t. ze zm.).

Cytowany powyżej przepis wskazuje nie tylko zagadnienia powierzone organom prowadzącym do uregulowania w formie uchwały, ale jednocześnie granice kompetencji prawotwórczej przyznanej w tym zakresie organowi prowadzącemu. Aczkolwiek ustawodawca zdecydował się w konkretnym przypadku na otwarty katalog zagadnień powierzonych do unormowania, to jednak wyznaczył on również czytelną granicę powierzonej kompetencji, wskazując, w ramach art. 30 ust. 6 pkt 3 KN, że regulamin wynagradzania określa wysokość i warunki wypłacania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, o ile nie zostały one określone w ustawie lub odrębnych przepisach. Tym samym organ prowadzący nie może w ramach regulaminu wynagradzania normować wysokości i warunków wypłacania nauczycielom świadczeń wynikających ze stosunku pracy, o ile zostały one unormowane w ustawie lub przepisach odrębnych.

Podjęta przez Radę Powiatu uchwała w § 3 ust. 2, § 7 ust. 1 i 3, określa moment nabycia przez nauczyciela prawa do dodatku za wysługę lat oraz dodatku funkcyjnego. W świetle art. 39 ust. 1 KN 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 wynagrodzenie wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Ustawa w sposób jednoznaczny reguluje kwestię terminu zmiany wysokości wynagrodzenia, w związku z czym nie można tego zagadnienia uznać za powierzone przez ustawodawcę do unormowania w ramach regulaminu wynagradzania nauczycieli. Wskazane postanowienia uchwały stanowią jedynie powtórzenie regulacji ustawowej i w tym zakresie należało stwierdzić ich nieważność. W powyższej sytuacji na uwagę zasługuje wyrok NSA we Wrocławiu, w którym sąd stwierdził, że: *u chwała rady gminy nie może regulować jeszcze raz tego, co jest już zawarte w obowiązującej ustawie. Taka uchwała, jako istotnie naruszająca prawo, jest nieważna. Trzeba bowiem liczyć się z tym, że powtórzony przepis będzie interpretowany w kontekście uchwały, w której go powtórzono, co może prowadzić do całkowitej lub częściowej zmiany intencji prawodawcy* (wyrok NSA 1999.10.14, II SA/Wr 1179/98, OSS 2000/1/17).

Zakwestionować również należy przepisy § 3 ust. 3, § 12 ust. 2 i 3 i § 14 regulaminu, w których rada wskazała przypadki kiedy dodatek za wysługę lat przysługuje pomimo nieobecności w pracy oraz uzależniła wypłatę dodatku za warunki pracy oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe od faktycznego ich zrealizowania. Kodeks pracy w art. 80 ustanawia zasadę, że wynagrodzenie przysługuje za okres faktycznie wykonywanej pracy oraz za okres, gdy pracownik nie świadczy pracy, lecz przepisy przyznają mu prawo do wynagrodzenia. W Karcie Nauczyciela ustawodawca zawarł szereg regulacji odnoszących się do dodatków oraz do wynagrodzenia nauczycieli, np. art. 73 ust. 5, art. 20 ust. 6. Skoro zatem w Karcie Nauczyciela zawarte zostały szczegółowe regulacje odnoszące się do dodatków i wynagrodzenia, a jednocześnie działania rady w tym zakresie zakreśla przepis art. 30 ust. 6 KN, to kompetencje organu stanowiącego powiatu odnośnie dodatków, o jakich mowa w art. 30 ust. 6 pkt 1 i 2 KN ograniczają się do kwestii w nim wskazanych. Innych kompetencji rady powiatu w tym zakresie nie można domniemywać (por. wyrok WSA we Wrocławiu z 21 sierpnia 2008 r., sygn. akt IV SA/Wr 294/08).

W § 7 ust. 2 uchwały wskazane zostały przypadki, w których nauczyciel traci, bądź nie przysługuje mu prawo do przyznanego dodatku funkcyjnego. Ustawodawca wyraźnie wskazał w art. 30 ust. 6 pkt 1 KN, że organ prowadzący ustala wysokość stawek dodatku funkcyjnego oraz szczegółowe warunki przyznawania tego dodatku. Organ stanowiący może zatem określić przesłanki uprawniające do dodatku funkcyjnego, ale nie posiada kompetencji do określenia okoliczności, w których ten dodatek będzie cofnięty, bądź kiedy nie przysługuje. Dodatek funkcyjny jeśli zostaje przyznany, to jest integralną częścią wynagrodzenia nauczyciela, na co wskazuje przepis art. 30 ust. 1 KN i przysługuje nauczycielowi wraz z wynagrodzeniem zasadniczym (por. wyrok WSA we Wrocławiu w wyroku z 26 kwietnia 2006 r., sygn. akt IV S.A./Wr 274/05, wyrok WSA w Gliwicach z 27 listopada 2009 r., sygn. akt IV SA/Gl 364/09). Ponadto jak już wyżej wskazano przyznany dodatek funkcyjny jest składnikiem wynagrodzenia i staje się istotnym elementem umowy o pracę. Zmiany wynagrodzenia na niekorzyść pracownika wymagają wypowiedzenia warunków płacy. W kompetencji zawartej art. 30 ust. 6 KN do ustalania szczegółowych warunków przyznawania dodatków nie mieści się ustalanie sytuacji od kiedy dodatki nie przysługują.

Organ nadzoru kwestionuje także przepis § 4 ust. 1 regulaminu w którym rada powiatu postanowiła, że : „W każdej szkole tworzy się fundusz przeznaczony na dodatki motywacyjne dla nauczycieli w wysokości 2% środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia zasadnicze nauczycieli i dyrektorów w uchwale budżetowej na dany rok". Regulaminu wynagradzania nauczycieli jest aktem prawa miejscowego, powinien zawierać tylko normy mające charakter (generalny i abstrakcyjny; skierowany do podmiotów zewnętrznych wobec powiatu), oraz winien zawierać regulacje mieszczące się w granicach upoważnienia zawartego w art. 30 ust. 6 KN. Zapis określający pewną pulę środków przeznaczonych na dodatki motywacyjne dla nauczycieli jest normą planistyczną dotyczącą budżetu. W jednym akcie prawnym nie powinno się umieszczać norm o różnym charakterze. Ponadto przepis o limicie środków przeznaczonych na wypłatę dodatków motywacyjnych, wykracza poza upoważnienie zawarte w art. 30 ust. 6 KN.

W § 5 ust. 1 i 4 rada powiatu ustaliła, że dodatek motywacyjny dla nauczycieli przyznaje się procentowo do 10% otrzymywanego przez nauczyciela wynagrodzenia zasadniczego, a dla dyrektorów maksymalna kwota dodatku motywacyjnego wynosi do 20% otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego. Ustalenie przez radę jedynie górnej wysokości stawki dodatku motywacyjnego nie wypełnia delegacji zawartej w art. 30 ust. 6 pkt.1 KN co stanowi istotne naruszenie prawa. Z regulacji regulaminu powinno to wynikać jednoznacznie w jakiej wysokości może być przyznany dodatek motywacyjny. Tylko taki zapis określa bowiem reguły, mechanizm postępowania dla organu stosującego prawo (por. wyrok WSA w Gorzowie Wlkp. z 19 sierpnia 2009 r. sygn. akt II SA/Go 439/09). Analogiczna sytuacja wystąpiła w § 9 pkt 1 – 5 uchwały, gdzie ustalono wyłącznie górne wysokości dodatku za trudne warunki pracy na poziomie do 15%.

Również przepisy § 13 ust. 4, 7, 9, 10 i § 15 uchwały nie znajdują uzasadnienia w obowiązującym prawie, gdyż zgodnie z normą wynikającą z art. 30 ust. 6 pkt 2 KN organ prowadzący, w ramach regulaminu ustala jedynie szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Zatem prawodawca nie przyznał radzie powiatu kompetencji do wprowadzenia w drodze uchwały zasad przyznawania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw. Skoro ustawodawca nie przyznał kompetencji do wprowadzenia szczegółowej regulacji w drodze uchwały rady, to należy uznać, że mają tu zastosowanie przepisy Karty Nauczyciela oraz odpowiednio Kodeksu pracy. *Przepis art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela upoważnia organ prowadzący szkołę do ustalenia w ramach regulaminu jedynie szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Mieści się w nim tylko delegacja do ustalania warunków i wypłacania (wydawania) należnych kwot, a nie upoważnienie do decydowania, kiedy nauczyciel zachowuje lub traci prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe. (wyrok WSA we Wrocławiu z 26 kwietnia 2006r. IV S.A./Wr 274/05).* W związku z powyższym nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie za każdą zrealizowaną godzinę ponadwymiarową, natomiast w przypadku godzin niezrealizowanych wynagrodzenie przysługuje wyłącznie na mocy przepisów prawa pracy, do których nie należy regulamin uchwalony przez radę powiatu. Ponadto określony w § 13 ust. 5 i 6 uchwały sposób obliczania wynagrodzenia nauczyciela za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia spowodowałyby w ocenie organu nadzoru, że w niektórych tygodniach nauczyciel nie otrzymałby wynagrodzenia za przydzielone mu i niezrealizowane godziny ponadwymiarowe, chociaż prawo do takiego wynagrodzenia wynika z przepisów prawa pracy. Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek wypadku w drodze do pracy albo choroby w okresie ciąży, pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia. W tym przypadku pracownik mimo usprawiedliwionej nieobecności otrzymuje pełne wynagrodzenia, o którym mowa w art. 30 ust. 1 KN. Nauczyciel ma także prawo do pełnego wynagrodzenia w przypadku urlopu wypoczynkowego, urlopu szkoleniowego czy wykonywaniu doraźnej czynności w związku z pełnieniem przez nauczyciela funkcji związkowej poza zakładem pracy. Istnienie w prawie obowiązującym uregulowania szeregu takich sytuacji wskazuje na to, że ustawodawca nie przewidział kompetencji dla organów stanowiących jednostek samorządu terytorialnego do ustalania zasad przyznawania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, co wynika z przepisu art. 30 ust. 6, który wyraźnie wskazuje, jakie kwestie regulamin wynagradzania nauczycieli ma normować. Ponadto należy zwrócić uwagę, że jeśli nauczyciel zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela i przepisami prawa pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia, to przysługuje mu ono za każdą godzinę zajęć przydzieloną nauczycielowi powyżej obowiązkowego wymiaru godzin, a nie tylko za liczbę godzin przypadającą ponad obliczaną, według § 13 ust. 5 i 6 uchwały, podstawę obowiązkowego wymiaru zajęć, pomniejszonego odpowiednio o 1/5 lub 1/4 tego wymiaru za każdy dzień nieobecności lub dzień ustawowo wolny od pracy. Natomiast w przypadku godzin niezrealizowanych wynagrodzenia przysługuje wyłącznie na mocy przepisów prawa pracy. Podobne stanowisko przyjął Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu w wyroku z 26 kwietnia 2006r. sygn. akt IV S.A./Wr 274/05, w którym stwierdził, że *sposób obliczania wynagrodzenia nauczyciela za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia, narusza prawo, jeśli spowodowałby, iż w niektórych tygodniach nauczyciel nie otrzymałby wynagrodzenia za przydzielone mu i niewykonane godziny ponadwymiarowe, chociaż prawo do takiego wynagrodzenia wynika z przepisów prawa pracy.*

Z kolei regulacja zawarta § 13 ust. 8 narusza przepis art. 30 ust. 5 pkt 4 KN. Zgodnie z którym 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, m.in. sposób ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy, uwzględniając stopnie awansu zawodowego, poziom wykształcenia nauczycieli i wymiar zajęć obowiązkowych, stanowiska kierownicze w szkole i sprawowane funkcje, stopień zaangażowania nauczycieli w pracę oraz zapewniając, że wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym od pracy uwzględnia osobistą stawkę zaszeregowania nauczyciela i dodatek za warunki pracy. Kompetencja do unormowania sposobu ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy została powierzona ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania i nie wchodzi w zakres upoważnienia dla organu stanowiącego jednostek samorządu terytorialnego. *Określenie w regulaminie zasad przyznawania dnia wolnego albo wynagrodzenia za zajęcia wykonywane w dniu wolnym od pracy narusza przepis art. 30 ust. 5 pkt 4 Karty Nauczyciela (wyrok WSA we Wrocławiu z 26 kwietnia 2006r. IV SA/Wr 274/05).*

Zgodnie z brzmieniem § 16 ust. 5: „Nauczycielowi i jego współmałżonkowi, będącemu także nauczycielem, zamieszkującym z nim stale przysługuje tylko jeden dodatek mieszkaniowy, w wysokości określonej w ust. 2. Małżonkowie wspólnie wskazują pracodawcę, który będzie im wypłacał dodatek”. Organ nadzoru stoi na stanowisku, iż taki zapis pozostaje w sprzeczności z postanowieniami art. 54 ust. 1 i 3 Karty Nauczyciela, zgodnie, z którym nauczyciel zatrudniony na terenie wiejskim oraz w mieście liczącym do 5.000 mieszkańców ma prawo do lokalu mieszkalnego na terenie gminy, w której położona jest szkoła (ust. 1). Nauczycielowi, o którym mowa w ust. 1, posiadającemu kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela, przysługuje nauczycielski dodatek mieszkaniowy, którego wysokość uzależniona jest od stanu rodzinnego nauczyciela. Wysokość dodatku może być także zróżnicowana w zależności od miejscowości, w której nauczyciel jest zatrudniony (ust. 3). Z powołanego przepisu wynika więc, że przyznanie nauczycielskiego dodatku mieszkaniowego jest obowiązkowe, jeśli nauczyciel spełnia ustawowe warunki. Wysokość tego dodatku uzależniona jest od kryteriów określonych w art. 54 ust. 3, przy czym określa ją - wraz ze szczegółowymi zasadami przyznawania i wypłacania dodatku - w trybie regulaminu, organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego (art. 54 ust. 3 w zw. z art. 30 ust. 6 cyt. ustawy). Powyższe oznacza, że cytowana ustawa nie dopuszcza możliwości pozbawienia dodatku mieszkaniowego nauczyciela spełniającego kryteria niezbędne do jego otrzymania. Z podobnych przyczyn organ nadzoru kwestionuje zapisy § 18 ust. 1 w zakresie słów: „lub na ich wspólny wniosek nauczycieli będących małżonkami”.

Przekroczeniem kompetencji określonych w art. 30 ust. 6 KN są ponadto przepisy zawarte w Rozdziale 8 pt. *Przepisy końcowe*.

Z powyższych względów należało orzec jak na wstępie.

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. 80 ust. 1 ustawy o samorządzie powiatowym, stwierdzenie przez organ nadzoru nieważności uchwały organu powiatu 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

Teresa Kaczmarek

