



DZIENNIK URZĘDOWY

WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO

Katowice, dnia 10 września 2019 r.

Poz. 6253

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE NR NPII.4131.1.598.2019 **WOJEWODY ŚLĄSKIEGO**

z dnia 6 września 2019 r.

Na podstawie art. 91 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r. poz. 506 i 1309)

stwierdzam nieważność

uchwały Nr XIV/93/19 Rady Miasta Łędziny z dnia 8 sierpnia 2019 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Łędziny - w całości, jako sprzecznej z art. 2 i art. 7 Konstytucji RP w zw. z art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 967 z późn. zm.), dalej jako „ustawa”.

Uzasadnienie

Przedmiotową uchwałą Rada Miasta Łędziny ustaliła regulamin wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Łędziny, zwany dalej „Regulaminem”, stanowiący załącznik do uchwały. Uchwała ta jest aktem prawa miejscowego.

W ocenie organu nadzoru przedmiotowa uchwała podjęta została z istotnym naruszeniem prawa, w szczególności art. 2 i art. 7 Konstytucji RP w zw. z art. 30 ust. 6 ustawy.

Podkreślić należy, że podejmując akty prawa miejscowego na podstawie normy ustawowej, organ stanowiący musi ściśle uwzględniać wytyczne zawarte w upoważnieniu. Odstąpienie od tej zasady narusza związek formalny i materialny pomiędzy aktem wykonawczym a ustawą, co z reguły stanowi istotne naruszenie prawa. Zarówno w doktrynie, jak również w orzecznictwie ugruntował się pogląd dotyczący dyrektyw wykładni norm o charakterze kompetencyjnym. Normy kompetencyjne powinny być interpretowane w sposób ścisły, literalny, a zatem zakazuje się dokonywania wykładni zawężającej lub rozszerzającej przepisów kompetencyjnych. Przy czym odstąpienie od wytycznych zawartych w upoważnieniu ustawowym skutkujące w każdym przypadku istotnym naruszeniem prawa należy rozumieć szeroko. A mianowicie będzie nim z jednej strony wykroczenie poza zakres upoważnienia, z drugiej zaś niewypełnienie zakresu upoważnienia determinowanego: po pierwsze, przepisem upoważniającym i objętą nim materią, a po drugie: zasadami techniki prawodawczej.

Zgodnie z upoważnieniem wynikającym z art. 30 ust. 6 ustawy organ prowadzący szkołę będącą jednostką samorządu terytorialnego, tu: Rada Miasta Łędziny, 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. 33-34a,

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.

Zgodnie z przepisem art. 30 ust. 1 pkt 1 – 4 i ust. 2 ustawy, wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z wynagrodzenia zasadniczego; dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy, oraz za warunki pracy; wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw; 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. 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.

Podkreślić należy, że wysokość i warunki przyznania dodatku funkcyjnego nie mogą być uzależnione od arbitralnej i nieuzasadnionej prawnie oceny organu prowadzącego szkołę, a powinny jednoznacznie wynikać z obowiązujących przepisów, w tym także uchwały jednostki samorządu terytorialnego w tym zakresie. Dodatek funkcyjny różni się od wszystkich innych dodatków tym, że jest ściśle i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez pracownika. Jest to stały składnik wynagrodzenia pracownika na stanowisku kierowniczym, gdyż dodatek funkcyjny stanowi nie tylko ekwiwalent za zwiększony nakład pracy, ale także za zwiększony zakres odpowiedzialności za działania własne i podległych pracowników, za stopień utrudnienia pracy itp. (por. m.in. wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 18 listopada 2008 roku, sygn. akt IV SA/Wr 372/08, e-Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych). Tymczasem, konsekwencją określenia w § 7 ust. 2 załącznika do uchwały wyłącznie górnej granicy dodatku funkcyjnego jest dopuszczenie możliwości decydowania w sposób uznaniowy o wysokości tego dodatku.

Dalej wskazać należy, iż w regulaminie brak jest elementu obligatoryjnego w postaci określania wysokości dodatku za warunki trudne i uciążliwe warunki pracy. Co prawda w § 9 ust. 2 uchwały Rada wskazała, że „Dodatek za warunki pracy w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego przysługuje nauczycielom:

- a) prowadzącym zajęcia rewalidacyjno-wychowawcze z dziećmi i młodzieżą upośledzonymi umysłowo w stopniu głębokim,
- b) prowadzącym zajęcia edukacyjno-wychowawcze w oddziale specjalnym,
- c) prowadzącym indywidualne nauczanie dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego”,

jednakże zapisu tego nie można uznać za prawidłowy. Podkreślić należy, że Minister Edukacji Narodowej i Sportu wydał rozporządzenie 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 (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 416 ze zm.). W §§ 8 i 9 ww. rozporządzenia wyliczone zostały w sposób enumeratywny przypadki, w których przysługuje nauczycielowi dodatek za warunki pracy. Tymczasem regulamin (§ 9 i 10 załącznika do uchwały) nie uwzględnia wszystkich warunków przewidzianych w tym rozporządzeniu, a tym samym nie posiada on elementu obligatoryjnego, co stanowi przesłankę do stwierdzenia nieważności uchwały w całości.

Tym samym nie została wyczerpana delegacja ustawowa, co stanowi naruszenie przepisu art. 7 Konstytucji RP w zw. z art. 30 ust. 6 ustawy.

W regulaminie Rada nie określiła również obligatoryjnego elementu regulaminu w postaci wysokości dodatku za wysługę lat (§ 3 uchwały), co istotnie narusza art. 7 Konstytucji w zw. z art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy, z uwagi na niewyczerpanie delegacji ustawowej.

Dalej wskazać należy, że w przepisie art. 30 ust. 5 pkt 3 ustawy 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 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. W treści § 6 ww. rozporządzenia określono, iż 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 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 szkoleń zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej.

Biorąc pod uwagę wskazane wyżej przepisy ustawy oraz rozporządzenia, w ocenie organu nadzoru, dodatek motywacyjny jest dodatkiem fakultatywnym odnoszącym się do jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, nie zaś dodatkiem związanym z powierzonym stanowiskiem lub sprawowaną funkcją. Powyższe oznacza, iż jakość świadczonej pracy i wykonywanie dodatkowych zadań lub zajęć musi być oceniane przez uprawniony podmiot, który gdy uzna, że nauczyciel spełnił kryteria do przyznania dodatku motywacyjnego jest obowiązany mu ten dodatek przyznać (*por. m. in. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 25 października 2012 r., sygn. akt IV SA/Wr 714/11; e-CBOSA*).

Zatem postanowienie § 6 ust. 4 Regulaminu, iż „Dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy” należy uznać za niedopuszczalne. Dalej podnieść należy, że w Regulaminie nie określono minimalnej wysokości dodatku motywacyjnego, co oznacza, iż może on wynieść nawet 0 zł. Ponadto, z § 6 ust. 2 regulaminu, wynika, że wysokość dodatku określana jest w oparciu o kryteria wskazane w § 5 regulaminu. Jednakże Rada nie określiła, jaki wpływ mają poszczególne kryteria na ustalenie wysokości dodatku motywacyjnego, tym samym pozostawiając określenie ciężaru poszczególnych kryteriów swobodnemu uznaniu podmiotów przyznających ten dodatek. Działanie takie należy uznać za niedopuszczalne subdelegowanie regulowania zasad wynagradzania nauczycieli.

Wskazane powyżej stanowisko organu nadzoru znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie sądów administracyjnych. W uzasadnieniu wyroku *Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie z dnia 18 czerwca 2008 r., sygn. akt II SA/Ol 209/08 (e-CBOSA)* wskazano, że „Rację ma organ nadzoru, iż taki zapis w istocie nie określa wysokości stawek dodatku motywacyjnego dla nauczycieli. Z zapisów uchwały musi wynikać jasność regulacji prawnej określającej wysokość dodatków dla nauczycieli, tak ażeby organ przyznający dodatek jak i sami nauczyciele wiedzieli, jaka jest wysokość stawki dodatku. Przy czym uchwałodawca ma określić wysokość stawek dodatku dla nauczycieli, co wpływa na wysokość ich wynagrodzenia (...). Organ prowadzący szkołę może w różny sposób określić wysokość stawki dodatku motywacyjnego, może to być np. wysokość kwotowa, procent wynagrodzenia zasadniczego, przedział określający dodatek w wysokości "od - do", czy też uzależnienie przyznania dodatku od poszczególnych okoliczności związanych z uzyskaniem do niego prawa. Niemniej jednak zawsze musi to być stawka dodatku jasno określona, regulująca wysokość wynagrodzenia nauczycieli.”

Za wykraczające poza delegację ustawową należy uznać postanowienia § 8 ust. 1 pkt 1 zdanie drugie, § 8 ust. 2 i 3, ust. 7, § 11 ust. 4 oraz ust. 8-9 regulaminu.

W § 8 ust. 1 pkt 1 zdanie drugie regulaminu Rada wskazała, że *w przypadku, gdy w oddziale przedszkolnym funkcję wychowawcy pełni również drugi nauczyciel przysługuje mu dodatek w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu i kwoty dodatku funkcyjnego za wychowawstwo z wyłączeniem nauczycieli wspomagających i specjalistów*. Postanowienie takie nie znajduje uzasadnienia w obowiązujących przepisach prawa. Jak wskazano wyżej dodatek funkcyjny przysługuje obligatoryjnie z tytułu pełnienia określonej funkcji, tu: wychowawcy oddziału w przedszkolu. Stąd też różnicowanie wysokości dodatku w zależności od wymiaru

etatu stanowi naruszenie przepisu art. 36 ust. 6 pkt 1 ustawy. Na marginesie, zauważyć przy tym należy, po wejściu w życie (z dniem 1 września 2019 roku) rozporządzenia z dnia 14 sierpnia 2019 r. zmieniające rozporządzenie 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 2019 roku, poz. 1587) organ prowadzący odrębnie ustala wysokość dodatku funkcyjnego dla wychowawcy klasy i nauczyciela opiekującego się oddziałem przedszkolnym.

Dalej wskazać należy, że Rada upoważniona jest wyłącznie do określenia wysokości stawek dodatków, o których mowa w 30 ust. 1 pkt 2 ustawy oraz szczegółowych warunków przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem art. 33-34a ustawy. Zatem wszelkie postanowienia uchwały, wskazujące, kiedy dodatki te nauczycielowi nie przysługują lub nie są wypłacane należy uznać za wykraczające poza delegację ustawową, co stanowi naruszenie przepisu art. 7 Konstytucji RP w zw. z 30 ust. 6 pkt 1 ustawy. Tymczasem regulacje takie zawarte zostały w § 8 ust. 3 i 7 regulaminu.

Dalej wskazać należy, iż regulacja § 8 ust. 2 regulaminu również wykracza poza delegację ustawową i co więcej modyfikuje postanowienia przepisu art. 39 ust. 1 ustawy. To ustawodawca określił z jakim dniem następuje zmiana wynagrodzenia nauczyciela (nabycie prawa do zmiany wynagrodzenia m.in. w związku z pełnieniem funkcji w szkole za którą przysługuje dodatek), i Rada nie może tych postanowień modyfikować w akcie niższego rzędu.

Zaprezentowane stanowisko organu nadzoru jest zgodne z orzecznictwem sądów administracyjnych. Zgodnie z uzasadnieniem wyroku *Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 26 kwietnia 2006 r. (sygn. akt IV SA/Wr 274/05, e-CBOSA)* „Do organu prowadzącego należy wyłącznie ustalenie, jakie są warunki ich obliczania i wypłacania, a więc wydania należnych pieniędzy. W normie kompetencyjnej nie mieści się natomiast upoważnienie do decydowania w jakich przypadkach nauczyciel zachowuje lub traci prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe niezrealizowane, są to bowiem warunki przyznawania (zachowania prawa do) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe faktycznie niezrealizowane. Ustalenie przez Radę Gminy, w jakich przypadkach przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe nie można uznać za warunek obliczania czy wypłacania tego wynagrodzenia.” (por. także *wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 3 marca 2008 r., sygn. akt I OSK 1873/07; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 3 lipca 2008 r., sygn. akt IV SA/Gl 198/08, e-CBOSA*). Tym samym § 11 ust. 4 regulaminu, wykracza poza delegację ustawową, co stanowi naruszenie przepisu art. 7 Konstytucji RP w zw. z art. 30 ust. 6 pkt 2 ustawy.

Wreszcie na koniec wskazać należy, że również postanowienia § 11 ust. 8 i 9 regulaminu w sposób istotny naruszają obowiązujące przepisy prawa. W powyższych postanowieniach Rada wskazała, że:

„8. Nauczycielowi za pracę na tzw. „Zielonej szkole” oprócz wynagrodzenia wynikającego ze stosunku pracy przysługuje również wynagrodzenie w wysokości obliczonej jak za 10 godzin ponadwymiarowych za każdy tydzień pracy.

9. W dniach wolnych od pracy dla nauczyciela w ramach „Zielonej szkoły” stosuje się przepis art. 42c ust. 3 Karty Nauczyciela.”

Tymczasem, zgodnie z przepisem art. 30 ust. 6 pkt 3 ustawy, w regulaminie wynagradzania nauczycieli, rada gminy jest zobowiązana określić 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. Stosownie zaś do treści art. 30 ust. 1 pkt 4 ustawy wynagrodzeniem tym są nagrody i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatków socjalnych określonych w art. 54. Trzeba zauważyć, że sposób sformułowania przepisu § 11 ust. 8 i ust. 9 uchwały, tj. użycie zwrotu *nauczycielowi za pracę na tzw. "Zielonej szkole" oprócz wynagrodzenia wynikającego ze stosunku pracy przysługuje również wynagrodzenie (...)* nie wskazuje, aby przyznane nim świadczenia nosiły charakter nagrody czy świadczenia wynikającego ze stosunku pracy. Zatem przyznając nauczycielom *de facto* dodatkowe wynagrodzenie za pracę na tzw. *zielonej szkole* Rada Miasta Łędziny naruszyła przepis art. 30 ust. 6 pkt 3 ustawy, gdyż ani wymieniony już art. 30 ust. 1 pkt 4 ustawy, ani żaden inny przepis ustawy nie przewiduje wynagrodzenia dodatkowego, jako składnika wynagrodzenia nauczyciela.

Wskazane powyżej stanowisko organu nadzoru jest zgodne z orzecznictwem sądów administracyjnych. Zgodnie z uzasadnieniem wyroku *Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 19 września 2008 r., sygn. akt IV SA/Wr 290/08 (publ. Centralna Baza Orzeczeń Sądów*

Administracyjnych) - *Przepis § 10 ust. 1 pkt 2 zaskarżonej uchwały stanowiący, iż nauczycielom przysługuje wynagrodzenie dodatkowe za sprawowanie opieki nad dziećmi wyjeżdżającymi do innych miejscowości w ramach zielonych szkół – jak za 10 godzin ponadwymiarowych tygodniowo jest natomiast niezgodny z art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela, który zawiera upoważnienie dla rady gminy jedynie do ustalenia szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw (...).*

Nawet gdyby przyjąć, że przepisy § 11 ust. 8 i 9 uchwały nie przyznają wynagrodzenia dodatkowego, lecz regulują wyłącznie kwestię dotyczącą godzin ponadwymiarowych, to Rada Gminy na podstawie art. 30 ust. 6 pkt 2 ustawy – nie posiada kompetencji do decydowania, w jakich przypadkach przysługuje bądź nie przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, są to bowiem warunki przyznawania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, a nie warunki obliczania i wypłacania – gdyż, jak słusznie zauważył w uzasadnieniu wyroku Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu (wyrok z dnia 26 kwietnia 2006 r., sygn. akt IV SA/Wr 274/05, e-CBOSA): „Do organu prowadzącego należy wyłącznie ustalenie, jakie są warunki ich obliczania i wypłacania, a więc wydania należnych pieniędzy. W normie kompetencyjnej nie mieści się natomiast upoważnienie do decydowania w jakich przypadkach nauczyciel zachowuje lub traci prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe niezrealizowane, są to bowiem warunki przyznawania (zachowania prawa do) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe faktycznie niezrealizowane. Ustalenie przez Radę Gminy, w jakich przypadkach przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe nie można uznać za warunek obliczania czy wypłacania tego wynagrodzenia.” (por. także wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 3 marca 2008 r., sygn. akt I OSK 1873/07; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 3 lipca 2008 r., sygn. akt IV SA/Gl 198/08; publ. Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych).

W ocenie organu nadzoru, powyżej opisane uchybienia w przedmiotowej uchwale należy zaliczyć do kategorii istotnych naruszeń prawa. Za istotne naruszenie prawa w uchwale uznaje się takie naruszenie, które powoduje, że akt pozostaje w wyraźnej sprzeczności z określonym przepisem prawnym, sprzeczność ta jest oczywista i bezpośrednia, i wynika wprost z porównania treści przepisu z ocenianą regulacją, co nastąpiło w niniejszej sprawie por. m.in., wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 7 marca 2017 r., sygn. akt II SA/Wa 2197/16; e-CBOSA).

Przepis art. 91 ust. 1 ustawy o samorządzie gminny stanowi, iż uchwała lub zarządzenie organu gminy sprzeczne z prawem są nieważne. O nieważności uchwały lub zarządzenia w całości lub w części orzeka organ nadzoru w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia doręczenia uchwały lub zarządzenia, w trybie określonym w art. 90.

Niewątpliwie podjęcie uchwały, która nie zawiera elementów obligatoryjnych oraz zawiera postanowienia wykraczające poza delegację ustawową stanowi istotne naruszenie prawa, co czyni uzasadnionym i koniecznym stwierdzenie nieważności przedmiotowej uchwały w całości.

Stwierdzenie nieważności uchwały, zgodnie z art. 92 ust. 1 ustawy, wstrzymuje jej wykonanie z mocy prawa, z dniem doręczenia rozstrzygnięcia nadzorczego.

POUCZENIE:

Na niniejsze rozstrzygnięcie nadzorcze służy skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach, za pośrednictwem Wojewody Śląskiego, w terminie 30 dni licząc od dnia doręczenia rozstrzygnięcia.

z up. Wojewody Śląskiego
Zastępca Dyrektora Wydziału Nadzoru Prawnego

Iwona Andruszkiewicz