



DZIENNIK URZĘDOWY

WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

Poznań, dnia 22 listopada 2024 r.

Poz. 9453

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE NR NP-III.4131.1.359.2024.6

WOJEWODY WIELKOPOLSKIEGO

z dnia 14 listopada 2024 r.

Na podstawie art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1465 ze zm.)

orzekam

nieważność § 4 ust. 4 w zakresie wyrazów: ", w szczególności", § 5 ust. 4 w zakresie wyrazów: ", wyniki pracy szkoły" oraz ust. 5 w zakresie zwrotów: "od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po 3 miesiącach zastępstwa" i "od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po jednym miesiącu pełnienia zastępstwa", § 8 ust. 3 w zakresie wyrazów: "efektywnie przepracowaną" oraz ust. 6, § 10 ust. 1 uchwały nr VII.46.2024 Rady Gminy Zakrzewo z dnia 22 października 2024 r. w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Zakrzewo - ze względu na istotne naruszenie prawa.

Uzasadnienie

W dniu 22 października 2024 r. Rada Gminy Zakrzewo podjęła uchwałę nr VII.46.2024 w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Zakrzewo, dalej jako: "uchwała" lub "Regulamin".

Uchwałę podjęto na podstawie: "art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1465), art. 30 ust. 6 oraz art. 91d pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986 ze zm. z 2023 r. poz. 1672)".

Uchwała została doręczona Wojewodzie Wielkopolskiemu w dniu 24 października 2024 r.

Dokonując oceny zgodności z prawem przedmiotowej uchwały, organ nadzoru stwierdził, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986, ze zm.), dalej jako: "Karta Nauczyciela": "Organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli, w drodze regulaminu: 1) wysokość stawek dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem art. 33-34a, 2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 3, 3) wysokość i warunki wypłacania składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 4, o ile nie zostały one określone w ustawie lub w odrębnych przepisach - w taki sposób, aby średnie wynagrodzenia nauczycieli, składające się ze składników, o których mowa w ust. 1, odpowiadały na obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w ust. 3". Z art. 91d pkt 1 Karty Nauczyciela wynika, że w przypadku szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, zadania i kompetencje organu prowadzącego określone w art. 30 ust. 6 wykonuje odpowiednio: rada gminy, rada powiatu, sejmik województwa.

Przepisy powyższe wskazują nie tylko zagadnienia powierzone organom prowadzącym do uregulowania w formie uchwały, ale określają jednocześnie granice kompetencji prawotwórczej przyznanej w tym zakresie. Ustawodawca wyznaczył czytelną granicę kompetencji powierzonej organowi stanowiącemu jednostki samorządu terytorialnego – w przypadku szkół prowadzonych przez te jednostki, wskazując – w art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela - iż regulamin wynagradzania określa wysokość i warunki wypłacania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, o ile nie zostały one określone w ustawie lub odrębnych przepisach.

Regulamin wynagradzania nauczycieli jest aktem prawa miejscowego, wydawanym z upoważnienia określonego w art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela, co oznacza, że organ stanowiący musi ściśle uwzględniać wytyczne zawarte w upoważnieniu. Rada uchwalając regulamin wynagradzania nauczycieli zobowiązana jest przestrzegać zakresu upoważnienia udzielonego przez ustawodawcę. Z istoty prawa miejscowego wynika, że regulacje w nim zawarte winny w sposób kompleksowy wypełniać delegację ustawową.

Odnosząc powyższe do badanej uchwały stwierdzić należy, że rada podjęła szereg przepisów z przekroczeniem zakresu kompetencji wynikających z powołanych przepisów Karty Nauczyciela.

W § 4 ust. 4 Regulaminu Rada Gminy Zakrzewo postanowiła, że: "Przy ustalaniu dodatku motywacyjnego dla dyrektora bierze się pod uwagę dodatkowe kryteria, w szczególności: 1) sprawność organizacyjną w realizacji zadań szkoły, 2) podejmowanie działań mających na celu promowanie szkoły, 3) efekty w pracy dydaktycznej i wychowawczej placówki: a) osiągnięcia uczniów szkoły: naukowe, sportowe, artystyczne w skali regionu, województwa, kraju, b) obiektywne wyniki klasyfikacji i promocji, efekty egzaminów i sprawdzianów zewnętrznych, c) obecność szkół w środowisku lokalnym, udział w imprezach, konkursach i przeglądach organizowanych przy współpracy z instytucjami społeczno-kulturalnymi, d) współpraca z Radą Rodziców i Samorządem Uczniowskim, e) współpraca z organem prowadzącym i nadzorującym placówki. 4) prowadzenie innowacji przez szkołę, które przyczyniają się do podniesienia jakości pracy szkoły, 5) tworzenie bogatej oferty edukacyjnej w szkole".

Powyższe oznacza, że rada określając dodatkowe kryteria przyznania dodatku motywacyjnego dla dyrektora, przy użyciu sformułowania "w szczególności" wprowadziła w treści przedmiotowego Regulaminu otwarty katalog kryteriów, których spełnienie uprawnia dyrektora do otrzymania tego dodatku. Tym samym rada nie wypełniła prawidłowo kompetencji wynikającej z art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela. Za kompleksową realizację tej normy kompetencyjnej nie może bowiem zostać uznane ustanowienie w formie katalogu otwartego zasad przyznawania dodatku motywacyjnego dyrektora, jako składnika wynagrodzenia nauczyciela, pozwalające na formułowanie przez podmiot odrębny od rady dodatkowych jeszcze warunków przyznania tego dodatku, nie ujętych w regulaminie wynagradzania nauczycieli. Tym samym, gdyby wolą rady było, aby dodatek motywacyjny dla dyrektora był przyznawany w oparciu o spełnienie określonych przesłanek w zakresie szerszym niż to przewiduje wyżej wymieniony zapis Regulaminu to była ona zobowiązana do precyzyjnego określenia w treści Regulaminu wszystkich przesłanek warunkujących przyznanie dodatku motywacyjnego.

Odmienne działanie w tym zakresie, w ocenie organu nadzoru, narusza w sposób istotny normę kompetencyjną, upoważniającą do podjęcia przedmiotowej uchwały, a co za tym idzie, uzasadnia konieczność stwierdzenia nieważności § 4 ust. 4 Regulaminu w zakresie wyrazów: „, w szczególności”.

W § 5 ust. 4 Regulaminu unormowano: "Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się w szczególności wielkość szkoły, jej strukturę organizacyjną, złożoność zadań wynikających z zajmowanego stanowiska, liczbę stanowisk kierowniczych w szkole, wyniki pracy szkoły oraz warunki demograficzne i geograficzne, w jakich szkoła funkcjonuje".

W ocenie organu nadzoru, uzależnienie wysokości dodatku funkcyjnego od wyników pracy szkoły nie znajduje uzasadnienia prawnego, pozostając w sprzeczności z art. 30 ust. 6 pkt 1 w zw. z ust. 2 Karty Nauczyciela. Dodatek funkcyjny jest stałym składnikiem wynagrodzenia nauczyciela, któremu powierzono stanowisko lub funkcję, określone 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 (Dz. U. z 2024 r. poz. 755), stanowiącym ekwiwalent za zwiększony nakład pracy, stopień utrudnienia pracy i zwiększony zakres odpowiedzialności. Jego wysokość powinna być więc ściśle związana z istotą dodatku funkcyjnego z tytułu powierzonego nauczycielowi stanowiska lub funkcji. Stąd dopuszczalne jest uzależnienie wysokości tego dodatku od wielkości szkoły, jej warunków organizacyjnych,

liczby uczniów i oddziałów, liczby osób zatrudnionych, zmianowości, czy złożoności zadań wynikających z zajmowanego stanowiska, gdyż elementy te mają bezpośredni wpływ na nakład pracy i zakres odpowiedzialności osoby, której powierzono stanowisko (por. wyrok NSA z 5 marca 2014 r., I OSK 2908/13, CBOSA).

Zdaniem organu nadzoru, takiego ścisłego związku z istotą funkcji nie sposób doszukiwać się w takich okolicznościach jak wyniki pracy szkoły.

Organ nadzoru zwraca uwagę, że w § 5 ust. 5 Regulaminu rada określiła, że: "Dodatek funkcyjny w stawce ustalonej dla dyrektora szkoły przysługuje wicedyrektorowi szkoły od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po 3 miesiącach zastępstwa, a w szkołach, w których nie zatrudnia się wicedyrektora dodatek funkcyjny przyznaje się nauczycielowi wyznaczonemu przez wójta gminy do zastępstwa dyrektora od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po jednym miesiącu pełnienia zastępstwa".

W ocenie organu nadzoru wskazany wyżej przepis uchwały w zakresie zwrotów: "od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po 3 miesiącach zastępstwa" oraz "od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po jednym miesiącu pełnienia zastępstwa" został podjęty z przekroczeniem upoważnienia ustawowego określonego w art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela uprawniającego radę do określania szczegółowych warunków przyznawania m.in. dodatku funkcyjnego.

Kwestionowany przepis uchwały reguluje moment zmiany wynagrodzenia nauczyciela, a więc normuje zagadnienie, co do którego wypowiedział się już ustawodawca w art. 39 ust. 1 zdanie drugie Karty Nauczyciela. Zgodnie z treścią art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela: "Zmiana wysokości wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy w związku z uzyskaniem danego stopnia awansu zawodowego nauczyciela następuje z pierwszym dniem roku szkolnego następującego po roku szkolnym, w którym nauczyciel uzyskał dany 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".

Wobec precyzyjnego określenia w art. 39 ust. 1 zdanie drugie Karty Nauczyciela momentu zmiany wynagrodzenia nauczyciela z innych przyczyn niż uzyskanie danego stopnia awansu zawodowego, niedopuszczalnym jest normowanie tej kwestii przez radę w drodze aktu prawa miejscowego z równoczesnym modyfikowaniem normy ustawowej poprzez ustanowienie nieprzewidzianej przez ustawodawcę cezury czasowej, od której nauczyciel nabywa prawo do konkretnego składnika wynagrodzenia, w niniejszej sprawie – dodatku funkcyjnego.

Prezentowane przez organ nadzoru stanowisko jest spójne z orzecznictwem sądownoadministracyjnym. Jak bowiem orzekł WSA w Łodzi w wyroku z 7 sierpnia 2020 r., III SA/Łd 142/20 (CBOSA): "art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela stanowi, że w sytuacji gdy zmiana wysokości wynagrodzenia (w tym dodatku stażowego i funkcyjnego) następuje z innych przyczyn niż uzyskanie kolejnego awansu zawodowego to zmiana następuje pierwszego dnia najbliższego miesiąca chyba, że inne przyczyny nastąpiły pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego. Analiza zaskarżonych przepisów regulaminu wskazuje, że w zasadzie w sposób identyczny jak w przepisie ustawowym określają one od kiedy przysługuje dodatek stażowy i dodatek funkcyjny. W sposób zbieżny z treścią art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela stanowią one od kiedy przysługuje prawo do tych dodatków. W istocie są powtórzeniem zapisów ustawowych co jest rzeczą niedopuszczalną o czym była mowa we wcześniejszych rozważaniach. Stanowi to naruszenie § 143 w związku z § 137 rozporządzenia z 20 czerwca 2002 r. oraz przekroczenie upoważnienia ustawowego, o którym mowa w art. 30 ust. 6 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela". W tożsamy sposób wypowiedział się ten sam Sąd w wyroku z 4 sierpnia 2020 r., III SA/Łd 135/20 (CBOSA); z 7 sierpnia 2020 r., III SA/Łd 96/20 (CBOSA) oraz w wyroku z 6 października 2022 r., III SA/Łd 450/22 (CBOSA). W taki sam sposób orzekł również WSA w Poznaniu w wyroku z 1 grudnia 2022 r., III SA/Po 792/22 (CBOSA), twierdząc iż: "Porównanie treści § 5 ust. 5 regulaminu [dodatek funkcyjny w stawce ustalonej dla dyrektora przysługuje wicedyrektorowi od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po upływie trzech miesięcy nieobecności w pracy dyrektora – przyp. wł.] z art. 39 ust. 1 zdanie drugie Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, że regulacje te odnoszą się do tej samej kwestii, tj. określenia daty początkowej przysługiwania prawa do wynagrodzenia nauczycieli". Jednocześnie Sąd ten wyjaśnił, że: "Podstawy przyznania tych składników wynagrodzenia [dodatków do wynagrodzenia zasadniczego – przyp. wł.] powinny być ustalane tylko na podstawie Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy". Podsumowując, zakres upoważnienia przysługującego radzie nie obejmuje

ustalania zasad odnoszących się do początkowego terminu zmiany wysokości wynagrodzenia w razie wystąpienia okoliczności uzasadniających taką zmianę, gdyż zasady te uregulował już ustawodawca.

W § 8 Regulaminu Rada Gminy Zakrzewo uregulowała kwestie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. W § 8 ust. 4 Regulaminu doprecyzowano: "Wynagrodzenie wypłaca się za każdą efektywnie przepracowaną godzinę doraźnego zastępstwa".

Powyższą regulacją rada uzależniła wypłatę wynagrodzenia za godziny doraźnych zastępstw od efektywnego przepracowania godziny doraźnego zastępstwa. W ocenie organu nadzoru powyższe unormowanie w zakresie wyrazów: "efektywnie przepracowaną" zostało przyjęte z istotnym naruszeniem art. 80 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465), dalej jako: "k.p.", do którego odsyła art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Rada nie jest uprawniona do uzależniania wypłaty wynagrodzenia za godziny doraźnych zastępstw od "efektywnego przepracowania" danej godziny doraźnego zastępstwa, ponieważ k.p. reguluje sytuacje, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia nawet gdy nie świadczy pracy. Ponadto należy mieć na uwadze, iż regulamin nie może stanowić dla pracowników przepisów mniej korzystnych niż te zawarte w k.p. W tym miejscu należy wskazać na wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z 21 sierpnia 2008 r., IV SA/Wr 294/08, CBOSA, w którym podniesiono, że: "Dodać należy, że w zakresie regulacji czasu pracy w kontekście wynagrodzenia za pracę występują w prawie pracy m. in. instytucje przerwy w pracy (np. art. 139), pogotowia do pracy (art. 136), czy gotowości do wykonywania pracy (art. 81 § 1). Wszystkie one oznaczają okresy faktycznego niewykonywania pracy, a więc przerw w jej wykonywaniu. Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że do celów ustalenia wysokości dodatku za warunki pracy, godziny ponadwymiarowe, czy godziny doraźnych zastępstw brany jest pod uwagę czas wyłącznie efektywnego (faktycznego) jej świadczenia przez nauczyciela" (zob. także: wyrok WSA w Lublinie z 1 czerwca 2017 r., II SA/Lu 37/17, wyrok WSA w Łodzi z 4 sierpnia 2020 r., III SA/Łd 135/20 - CBOSA).

W świetle powyższego § 8 ust. 3 uchwały w zakresie wyrazów: "efektywnie przepracowaną" został podjęty z istotnym naruszeniem prawa.

W 8 ust. 6 Regulaminu Rada Gminy Zakrzewo uregulowała: "Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym nie przysługuje za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć z powodu przerw przewidzianych przepisami o organizacji roku szkolnego, rozpoczynania lub kończenia zajęć w środku tygodnia oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Godziny ponadwymiarowe przypadające w dniach, w których nauczyciel nie mógł ich zrealizować z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w szczególności w związku z: 1) zawieszeniem zajęć z powodu epidemii lub mrozów, 2) wyjazdem dzieci na wycieczkę lub imprezy, 3) chorobą dziecka nauczanego indywidualnie, trwającą nie dłużej niż tydzień, 4) opieką nad uczniami w czasie wycieczek lub imprez edukacyjnych, 5) udziałem w konferencjach metodycznych delegowanych przez dyrektora - traktuje się jak godziny faktycznie odbyte".

W ocenie organu nadzoru, Rada Gminy Zakrzewo nie została upoważniona do ustalania kiedy wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym nie przysługuje. Stosownie do treści art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela w regulaminie powinny zostać uregulowane "szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw". Rada na podstawie tego przepisu jest zatem umocowana jedynie do określenia warunków "obliczania i wypłacania", ale już nie do ustalania zasad przyznawania, czy nabywania prawa do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

W orzecznictwie powszechnie przyjmuje się, że: "Zgodnie z art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela rada gminy ma jedynie kompetencję do określenia szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 3. W tych ramach nie mieści się upoważnienie do decydowania o zachowaniu lub utracie przez nauczyciela prawa do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe. Określenie zatem przypadków, w których nauczycielowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane nadgodziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym, nie mieści się w granicach ww. upoważnienia ustawowego. Nie można bowiem uznać, iż wskazanie przez uchwałodawcę przypadków, w których wynagrodzenie nie przysługuje, stanowi określenie warunków (szczegółowych) obliczania i wypłacania wynagrodzenia" - wyrok NSA z 3 marca 2008 r., I OSK 1873/07, CBOSA. Podobne stanowisko wyraził

Wojewódzki Sąd Administracyjny w wyroku z 26 kwietnia 2006 r, IV SA/Wr 274/05 (CBOSA): "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 tu 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. 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".

Mając powyższe na uwadze, zasadne jest stwierdzenie nieważności § 8 ust. 6 Regulaminu, jako podjętego z przekroczeniem delegacji określonej w art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela.

W § 10 ust. 1 Regulaminu unormowano: "Wątpliwości powstałe na tle interpretacji przepisów regulaminu rozstrzyga wójt".

Jak już wyżej wskazano, badana uchwała stanowi akt prawa miejscowego, co determinuje u miejscowego prawodawcy konieczność zachowania wyższych standardów jednoznaczności i określoności. Regulacje podejmowane na podstawie art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela powinny być spójne, precyzyjne i czytelne, a także w sposób pełny i kompleksowy wypełniać delegację nałożoną przez ustawodawcę. Na mocy wskazanego wyżej przepisu Rada Gminy Zakrzewo pozostawiła w gestii wójta gminy rozstrzygnięcie wątpliwości związanych z uchwalonym przez nią Regulaminem. W ocenie organu nadzoru wprowadzona regulacja stanowi istotne naruszenie upoważnienia wyrażonego w art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela. Przepis ten wyraźnie bowiem stanowi, jakie materie winny zostać uregulowane w regulaminie i do zakresu takiej regulacji nie należy kwestia rozstrzygnięcia wątpliwości interpretacyjnych związanych z treścią aktu.

W tym stanie rzeczy należało orzec jak w sentencji.

Pouczenie

1. Stwierdzenie nieważności uchwały, zgodnie z art. 92 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, wstrzymuje jej wykonanie z mocy prawa w zakresie objętym stwierdzeniem nieważności, z dniem doręczenia rozstrzygnięcia nadzorczego.

2. Niniejsze rozstrzygnięcie nadzorcze może być zaskarżone do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z powodu niezgodności z prawem w terminie 30 dni od daty jego doręczenia, za pośrednictwem Wojewody Wielkopolskiego.

Wojewoda Wielkopolski
(-) Agata Sobczyk
(dokument podpisany elektronicznie)

Otrzymują:

Rada Gminy Zakrzewo

Wójt Gminy Zakrzewo