

Uchwała nr/2026
Rady Powiatu Wielickiego
z dnia

**w sprawie: rozpatrzenia skargi na działalność Dyrektora Powiatowej
Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Wieliczce.**

Na podstawie art. 12 pkt 11 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (t. j. Dz. U. z 2025 r., poz. 1684), art. 229 pkt. 4 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeksu Postępowania Administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 572 z późn. zm.) Rada Powiatu Wielickiego uchwala, co następuje:

§ 1

Po rozpoznaniu skargi Pani [REDAKTOWANE] z dnia 17 sierpnia 2025 r. na działania Dyrektora Powiatowej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Wieliczce w przedmiocie:

1. Zastrzeżeń do sposobu rozwiązywania stosunku pracy ze Skarżącą Panią [REDAKTOWANE] – uznaje skargę za bezzasadną.
2. Naruszenia procedury dokonania oceny, jak również wystawienia złej oceny pracownikowi Pani [REDAKTOWANE] – uznaje się skargę za zasadną.
3. Uznania podnoszenia kwalifikacji zawodowej przez pracownika za swoje pieniądze i w jego wolnym czasie, bez zgody Dyrektora Poradni, za działanie lekceważące – uznaje się skargę za zasadną.
4. Dyskryminacji, noszącej znamiona mobbingu, pracowników, w tym Skarżącej Pani [REDAKTOWANE] – uznaje się skargę za bezzasadną.
5. Nieprawidłowego stylu komunikacji stosowanego wobec pracowników, w tym Skarżącej Pani [REDAKTOWANE] – uznaje się skargę za bezzasadną.
6. Nierównego traktowania pracowników, w tym Skarżącej Pani [REDAKTOWANE] – uznaje się skargę za bezzasadną.
7. Utrudniania realizacji obowiązków diagnostycznych Skarżącej Pani [REDAKTOWANE] – uznaje się skargę za bezzasadną.
8. Zaniechanie w zakresie stosowania Standardów ochrony małoletnich – uznaje się skargę za bezzasadną.

9. Krytyki innych pracowników, w tym skarżącej Pani [REDACTED] oraz interesariuszy Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Wieliczce – uznaje się skargę za bezzasadną.
10. Nieprawidłowości w organizacji Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Wieliczce – uznaje się skargę za bezzasadną.

§ 2

Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Powiatu Wielickiego do poinformowania Skarżącej o sposobie rozpatrzenia jej skargi, w oparciu o argumentację zawartą w uzasadnieniu do projektu niniejszej uchwały oraz o treści art. 239 § 1 Kodeksu Postępowania Administracyjnego.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

UZASADNIENIE

do projektu

Uchwały Rady Powiatu Wielickiego

w sprawie: rozpatrzenia skargi na działalność Dyrektora Powiatowej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Wieliczce.

W dniu 8 września 2025 r. Starosta Wielicki przekazał Radzie Powiatu Wielickiego skargę na działalność Dyrektora Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Wieliczce Pani Dominiki Jarosz, zwanej dalej Dyrektorem Poradni, złożoną przez Panią [REDAKTOWANO] jako byłego pracownika tejże Poradni.

Przedmiotowa skarga wskazuje na liczne nieprawidłowości dotyczące traktowania pracowników oraz organizacji pracy w Poradni, których dopuszcza się Dyrektor Poradni Pani Dominika Jarosz, w tym na naruszenia w zakresie sposobu rozwiązywania stosunku pracy z pracownikiem; naruszenia procedury oceny pracownika oraz wystawienia złej oceny; uznania podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika za swoje pieniądze i w jego wolnym czasie, bez zgody Dyrektora Poradni, za działanie lekceważące; dyskryminacji, noszącej znamiona mobbingu, pracowników; nieprawidłowego stylu komunikacji stosowanego wobec pracowników; nierównego traktowania pracowników; utrudniania realizacji obowiązków diagnostycznych pracownikom; zaniechanie w zakresie stosowania Standardów ochrony małoletnich; dopuszczania się krytyki innych pracowników oraz nieprawidłowości w organizacji Poradni.

Skarga rozpatrywana była na posiedzeniach Komisji Skarg, Wniosków i Petycji Rady Powiatu Wielickiego, zwanej dalej Komisją, w dniach 17 listopada 2025 r., 1 grudnia 2025 r., 15 grudnia 2025 r. oraz 11 lutego 2025 r., podczas których Komisja zapoznała się z treścią skargi, wyjaśnieniami przedstawionymi przez Dyrektora Poradni, wyjaśnieniami skarżącej [REDAKTOWANO] oraz wyjaśnieniami zastępcy Dyrektora Poradni oraz stanowiskiem radcy prawnego zatrudnionego w Starostwie Powiatowym w Wieliczce.

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji dokonała następujących ustaleń:

Skarżąca [REDAKTOWANO] była zatrudniona w Poradni w okresie od 1 września 2024 r. do 31 marca 2025 r. na stanowisku nauczyciela początkującego. Pierwotnie umowa o pracę zawarta była na okres od 1 września 2024 r. do 31 sierpnia 2025 r. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31 marca 2025 r. na mocy porozumienia stron. Skarżąca podniosła, że „zostałam postawiona przed faktem dokonany - wywierano na mnie presję, bym podpisała dokument pod groźbą wszczęcia postępowania

dyscyplinarnego” oraz że „Spotkanie to odbyło się w ostatnich 30 minutach mojego dnia pracy, co uniemożliwiło mi rzetelne zapoznanie się z dokumentacją.”. Jednakże Komisja w wyniku prowadzonego postępowania nie stwierdziła naruszeń w zakresie sposobu rozwiązania ze Skarżącą stosunku pracy przez Dyrektora Poradni, uznając, iż Skarżąca mogła odmówić podpisania porozumienia stron, czy też poprosić Dyrektora Poradni o czas na to, aby mogła zapoznać się z dokumentem, który ma podpisać.

Skarżąca, jako nauczyciel początkowy, została poddana ocenie, którą pierwotnie stanowiła ocena negatywna, a po wniesieniu przez Skarżącą uwag, Skarżąca otrzymała ocenę dobrą. Dyrektor Poradni jako podstawę oceny negatywnej wskazała na:

- nadinterpretowanie faktów przez Skarżącą oraz wyciąganie błędnych wniosków w ramach prowadzonych diagnoz, co powoduje działanie na szkodę dziecka,
- brak porządku w miejscu pracy, chaos, nieład w dokumentach, jak również na stanowisku pracy,
- trudność w przyjmowaniu konstruktywnej informacji zwrotnej od swojego mentora, przełożonych oraz koleżanek i kolegów,
- trudność z terminowością rozpoczynania i kończenia pracy, przedłużanie spotkań, co naraża innych pracowników na pozostanie w miejscu pracy poza godzinami ich pracy,
- spóźnienia do pracy oraz na szkolenie Rady Pedagogicznej,
- samodzielne, bez zgody Dyrektora, podejmowanie decyzji co do współpracy ze szkołami oraz niestosowanie się do uwag w tym zakresie,
- nie przyjmowanie toku rozwoju zawodowego ustalonego przez Dyrektora Poradni, w tym samowolne podejmowanie decyzji o formach doskonalenia, na które nie zawsze jest gotowa,
- przekazywanie rodzicom informacji nie popartych faktami, wprowadzanie zamieszania i dezinformacji rodziców.

Skarżąca nie zgodziła się z powyższymi zarzutami i podniosła w skardze, że jej spóźnienia były sporadyczne, związane z sytuacją drogową lub stanem zdrowia oraz, że nie odbiegały od normy obserwowanej u innych pracowników. Skarżąca nie zgodziła się również z zarzutami braku współpracy zespołowej oraz podkreśliła, że uczestniczyła w szkoleniach rad pedagogicznych. Odniosła się ona również do zarzutu nie przyjmowania ustalonego toku rozwoju zawodowego i wskazała, że podczas urlopu, za swoje pieniądze uczestniczyła w szkoleniu ADOS – 2 oraz w działalności krakowskiego oddziału Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, co uważa za pozytywny aspekt pracownika,

nawet jeśli nie zgadza się to ze ścieżką rozwoju zawodowego zaplanowaną dla niej przez Dyrektora Poradni.

Natomiast karta oceny pracy Skarżącej, powstała po wniesieniu przez Skarżącą uwag, zawierała ocenę dobrą oraz zupełnie inne sformułowania, niż ta poprzednia z oceną negatywną np. *„W miejscu pracy występuje względny porządek, dba o testy diagnostyczne”, „na ogół przestrzega zasad funkcjonowania swojego miejsca pracy, zdarzają się sporadyczne sytuacje, w których wykazuje trudność z terminowością rozpoczynania i kończenia pracy”, „sama podejmuje decyzje o formach doskonalenia zawodowego, na które nie zawsze jest gotowa. Otwarta jest jednak na poszerzanie swojej wiedzy, chętnie dzieli się nią z zespołem” oraz „przekazywane przez p. Justynę informacje do rodziców są oparte na wynikach badań, zdarzają się jednak sytuacje, kiedy nie są one zrozumiałe w przekazie dla rodzica.”.*

Wobec tak rozbieżnej oceny pracy nauczyciela, czyli Skarżącej, oraz braku dokumentacji potwierdzającej zarzuty zawarte w pierwszej, negatywnej ocenie, Komisja uznała skargę na Dyrektora Poradni w przedmiocie naruszenia procedury dokonania oceny, jak również wystawienia złej oceny pracownikowi, jako zasadną. Komisja stwierdziła również, iż nauczyciel – Skarżąca nie została pisemnie powiadomiona o rozpoczęciu oceny pracy, nie zostało jej przedstawione dodatkowe kryterium oceny i nie miała ona możliwości wskazania wybranego przez siebie kryterium, co stanowi naruszenie ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karty Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz 986 z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 25 sierpnia 2022 r. w sprawie oceny pracy nauczyciela (Dz. U. z 2022 r., poz. 1822).

Dyrektor Poradni, celem odniesienia się do zarzutu, iż podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika za swoje pieniądze i w jego wolnym czasie, bez zgody Dyrektora Poradni, uważane jest za działanie lekceważące wobec Dyrektora Poradni, wyjaśniła, że kilku nowych pracowników, w tym Pani [REDAKTOWANE], chciało zrobić szkolenie z ADOS – 2 pomimo faktu, iż przekazała ona informacje, że na tego typu szkolenie będą kierowani pracownicy z długoletnim stażem, bo jest to zbyt odpowiedzialna praca i wiąże się z wystawianiem zbyt drastycznych diagnoz wobec dzieci. Wyjaśniła również, iż Skarżąca pomimo przedstawionego jej stanowiska w tym zakresie, ukończyła to szkolenie i przyniosła ten dokument, co zostało przez nią odczytane, jako lekceważenie zaleceń mentorów i Dyrektora Poradni, odnośnie rozwoju zawodowego Skarżącej, bo „jak zwykle w wielu sytuacjach Skarżąca wiedziała lepiej”.

Komisja nie podziela jednak stanowiska Dyrektora Poradni, uznając, iż podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika, w jego wolnym czasie i za jego pieniądze, nie może stanowić lekceważenia Dyrektora Poradni, nawet gdy nie jest to zgodne ze ścieżką zawodową zaplanowaną przez Dyrektora Poradni. Czym innym, w ocenie Komisji, jest udział w szkoleniu i nabycie uprawnień

przez pracownika, a czym innym jest decyzja Dyrektora Poradni w przedmiocie który pracownik będzie mógł dokonywać diagnozy dzieci autystycznych, do których uprawnia szkolenie ADOS – 2.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika, również uprawniające do diagnoz, należy oceniać jako pozytywne działanie pracownika, które w przyszłości, po nabyciu przez niego odpowiedniego doświadczenia, może zaprocentować w zakładzie pracy. Każdy pracownik może podnosić swoje kwalifikacje w zakresie, który mu odpowiada, bez konieczności konsultacji tego faktu z przełożonymi, jeśli sam to podnoszenie kwalifikacji finansuje. Wobec tak przedstawionej argumentacji w ocenie Komisji skargę w przedmiocie zarzut uznania podnoszenia kwalifikacji zawodowej przez pracownika za swoje pieniądze i w jego wolnym czasie, bez zgody Dyrektora Poradni, za działanie lekceważące należy uznać za zasadną.

W ramach prowadzonego postępowania wyjaśniającego Komisja nie stwierdziła, aby działania Dyrektora Poradni charakteryzowały się dyskryminacją pracowników, noszącą znamiona mobbingu. Komisja ustaliła, że w Poradni jest duża rotacja pracowników, w tym w szczególności wśród psychologów, co spowodowane jest popytem na rynku pracy na psychologów, którzy zarabiają dwa lub trzy razy więcej niż w Poradni. Ponadto, jak wynika z wyjaśnień Dyrektora i Zastępcy Dyrektora Poradni, każdy z pracowników w inny sposób przeżywa takie same emocje, a tym samym w odmienny sposób może odbierać uwagi swoich mentorów odnośnie tego jak pisać, jak diagnozować, jak rozmawiać z dziećmi – być może w ramach dyskryminacji, której nigdy w Poradni nie było. Faktem jest, że wobec pracy Skarżącej obie Pani Dyrektor kierowały swoje uwagi, ale nie stwierdzono, aby zachowanie Dyrektora Poradni wobec pracowników stanowiło dyskryminację, ze znamionami mobbingu, wobec czego Komisja w tym przedmiocie uznała skargę Pani [REDACTED] jako bezzasadną.

Skarga obejmuje także zarzut nieprawidłowego stylu komunikacji stosowanego wobec pracowników przez Dyrektora Poradni polegającego na podnoszeniu głosu wobec Skarżącej, przypisywaniu Skarżącej złych intencji lub grożeniem zwolnieniem. Skarżąca poinformowała również Komisję, że jej argumenty powoływania się na Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa były przez Dyrektora Poradni ignorowane i wyśmiewane. Dyrektor Poradni w procesie składania wyjaśnień zaprzeczyła wszystkim tym twierdzeniom i zapewniła, że nigdy nie podnosi głosu na pracowników i nie grozi im rozwiązaniem umowy oraz, że nie używa wobec pracowników niewłaściwych sformułowań, w tym wulgaryzmów. Również Zastępca Dyrektora Poradni – Pani Anna Kurańda – Korczyńska potwierdziła, że nigdy nie słyszała podniesionego głosu, pełnego agresji Dyrektora Poradni, skierowanego wobec pracowników Poradni, w tym samej Skarżącej. Wobec braku dowodów na wskazanie naruszenia, o który mowa powyżej, Komisja uznała skargę w

przedmiocie nieprawidłowego stylu komunikacji Dyrektora Poradni z pracownikami, w tym ze Skarżącą, za bezzasadną.

Skarżąca w podniesionej skardze informuje Komisję również o nierównym traktowaniu pracowników Poradni, w tym samej Skarżącej, przejawiającym się np. w braku zgody na dodatkowe wizyty rodziców, przy jednoczesnym ich umożliwieniu innym pracownikom Poradni oraz w ograniczaniu jej dostępu do narzędzi pracy. Z ustaleń Komisji wynika, że Poradnia dysponuje bogatym zestawem narzędzi diagnostycznych, uzupełnianym w razie występującej potrzeby i dostępnym dla wszystkich pracowników. Nauczyciele zamawiają testy na karteczkach składanych w sekretariacie z odpowiednim wyprzedzeniem, wobec czego mogła zdarzyć się sytuacja, że zamówionego testu nie ma aktualnie dostępnego, o czym informuje Skarżąca. Jednakże postępowanie wyjaśniające prowadzone przez Komisję nie potwierdziło nierównego traktowania Skarżącej przez Dyrektora Poradni, wobec czego w tym zakresie należało uznać skargę za bezzasadną.

Skarżąca [REDAKTOWANE] w przedmiocie nieprawidłowości traktowania pracowników podniosła również aspekt utrudniania jej, przez Dyrektora Poradni, realizacji obowiązków diagnostycznych, co przejawiało się nie reagowaniem na potrzeby zgłaszane przez pracownika w zakresie konieczności wymiany lub zakupu testów psychologicznych, których stan umożliwiałby prawidłową diagnozę. Skarżąca poinformowała, że zdarzały się sytuacje, w których musiała sporządzać orzeczenia na podstawie dokumentacji, bez kontaktu z dzieckiem, co w jej ocenie nie gwarantowało sporządzenia opinii w sposób rzetelny i prawidłowy, o czym informowała Dyrektora Poradni.

Należy zauważyć, że każdy z psychologów powinien mieć możliwość przeprowadzenia dodatkowego spotkania z dzieckiem, czy rodzicem, celem sporządzenia opinii w sposób prawidłowy, co może być ustalone z mentorem, czy też Dyrektorem Poradni. Skarżąca powołuje się w tym przedmiocie na Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa, który wskazuje, że psycholog nie powinien opiniować o człowieku, z którym nie ma kontaktu.

W tym przedmiocie skargi Komisja ustaliła, że diagnoza, której sporządzenie następowała na podstawie tylko dokumentów, była w przypadku dzieci do orzeczenia na zespół orzekający, ponieważ w takich sytuacjach rodzice wykonują diagnozy w różnych placówkach. Natomiast jeśli dziecko jest w placówce na terenie powiatu wielickiego, to rodzice muszą złożyć wniosek do Poradni o wydanie orzeczenia do kształcenia specjalnego. Jak wynika z wyjaśnień, w takiej sytuacji rodzice przynoszą dokumenty, zaświadczenia, a pracownik Poradni nie widzi dziecka, nie diagnozuje dziecka, ponieważ ma wszystkie aktualne badania wymagane dla zespołu orzekającego.

Komisja ustaliła również, iż generalnie diagnosta ma 2 godziny na diagnozę, ale w sytuacji potrzeby zwiększenia ilości tych godzin pracownik może zwrócić się z wnioskiem do Dyrektora Poradni, celem uzyskani jego zgody w tym

zakresie. Zarówno dla Dyrektora Poradni, jak i dla pracowników Poradni ważne jest aby diagnoza czy orzeczenie, które jest przez nich sporządzone, stanowiło dokument prawidłowy i wyczerpujący, mając na względzie przyszłość dziecka. Skarżąca poinformowała Komisję również, iż w celu usprawnienia pracy w Poradni wprowadzono zamiast wywiadu z rodzicem, ankietę papierową, sporządzoną według formularza dostępnego na stronie, której wypełnienie wielokrotnie jest trudne i niezrozumiałe. W konsekwencji psycholog diagnozujący pozostaje z ankietą uzupełnioną w sposób nieprawidłowy, zawierającą braki, co może uniemożliwiać wydanie prawidłowej diagnozy.

Wobec tak opisanych faktów, Komisja podnosi, iż to do kompetencji Dyrektora Poradni należy rozważenie kwestii: czy wprowadzona ankieta stanowi rozwiązanie zastępujące wywiad z rodzicem?, czego w żadnym zakresie nie może ustalić Komisja. Natomiast należy przyjąć, iż jeśli ankieta to narzędzie, które funkcjonuje od dłuższego czasu, tym samym sprawdza się w funkcjonowaniu Poradni, bez jakiegokolwiek ujemnego wpływu dla wydawanych diagnoz czy orzeczeń. Jak ustaliła Komisja, zawsze jest możliwość spotkania się z rodzicem, celem wywiadu, jeśli oczywiście jest taka potrzeba, co potwierdza Dyrektor Poradni w swoich wyjaśnieniach. Tym samym, wobec argumentacji przedstawionej powyżej, należy uznać skargę w zakresie utrudniania Skarżącej jej pracy – jako bezzasadną.

Komisja ustaliła, że w Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Wieliczce obowiązują Standardy Ochrony Małoletnich, do których stosowania zobowiązani zostali wszyscy pracownicy, w tym sama Skarżąca. Odkonano również szkolenie dotyczące tzw. niebieskiej karty, a każdy zespół specjalistów funkcjonujący w Poradni posiada dostęp do dokumentów w razie potrzeby ich użycia. Procedura ta nakłada na diagnostę w przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka obowiązek założenia niebieskiej karty i złożenia jej w sekretariacie w zamkniętej kopercie z dopiskiem „dla Dyrektora”. Dyrektor Poradni oświadczyła, że zawsze w momencie wpłynięcia takiej informacji podejmuje odpowiednie działania. Komisja ustaliła, że Skarżąca nie podjęła czynności opisanych powyżej, wobec tego zarzut zaniechania przez Dyrektora Poradni stosowania Standardów ochrony małoletnich w bieżącej praktyce Poradni uznaje się za bezzasadny.

Skarżąca oświadczyła wobec Komisji, że Dyrektor Poradni dopuszczała się krytyki innych pracowników, w tym samej Skarżącej oraz interesariuszy Poradni w sposób obraźliwy i niecenzuralny. Procedura wyjaśniająca nie potwierdziła tych sytuacji, a obie Panie Dyrektor Poradni zaprzeczyły istnieniu takich sytuacji, wobec czego Komisja uznała skargę w tym przedmiocie za bezzasadną.

Ostatni zarzut skargi to nieprawidłowości w organizacji Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Wieliczce spowodowane, w ocenie Skarżącej, nieprawidłowymi decyzjami Dyrektora Poradni. Do takich działań Skarżąca zaliczyła: wstrzymanie diagnoz dysleksji i ryzyka dysleksji przed

klasą V oraz rezygnacja z prowadzenia bezpośrednich wywiadów rozwojowych z rodzicami na rzecz pisemnych ankiet. W przedmiocie rezygnacji z bezpośrednich wywiadów Komisja wypowiedziała się powyżej, uznając w tym przedmiocie skargę za bezzasadną. Natomiast wstrzymanie diagnoz dysleksji i ryzyka dysleksji przed klasą V, jak wynika z wyjaśnień Dyrektora Poradni, było działaniem przemyślanym, ustalonym z odpowiednimi osobami, w tym szkołami, które podjęły się zapewnienia części wsparcia dzieciom i młodzieży, adekwatnego do zdiagnozowanych potrzeb. Jak wskazała Dyrektor Poradni, działania takie pozwalają na zadbanie przez Poradnię o szybkie i celowe procesy diagnostyczne, odbywające się na zasadach przepisów prawa oświatowego. W ocenie Komisji to do decyzji Dyrektora Poradni należy, jakie zadania i w jakim zakresie Poradnia będzie realizować, oczywiście zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Natomiast postępowanie wyjaśniające nie doprowadziło do stwierdzenia jakichkolwiek uwag w tym zakresie, zgłaszanych przez inne osoby, w tym rodziców dzieci, wobec tego Komisja uznała skargę w tym przedmiocie jako bezzasadną.

W ocenie Komisji, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Wieliczce w przedmiotowej sprawie nie naruszyła obowiązujących przepisów prawa.

Mając na uwadze przytoczone powyżej opisy stanu faktycznego, uznaje się, że nastąpiło nienależyte wykonywanie zadań przez Dyrektora Poradni w kwestii: naruszenia procedury dokonania oceny, jak również wystawienia złej oceny Skarżącej, uznania podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika za swoje pieniądze i w jego wolnym czasie, bez zgody Dyrektora Poradni, za działanie lekceważące. W pozostałym zakresie skargi Komisja nie dostrzegła naruszeń i uznała skargę za bezzasadną.

Wobec tak rozbudowanej skargi, poruszającej bardzo dużo istotnych kwestii w zakresie funkcjonowania Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej oraz działań Dyrektora Poradni, Komisja uznaje podjęcie przedmiotowej uchwały w przedstawionej treści jako zasadne.

Przewodnicząca Komisji
Skarg, Wniosków i Petycji

A. Rybicka-Kajtoch
Aneta Rybicka-Kajtoch