

UCHWAŁA NR LVII/340/22
RADY MIEJSKIEJ W POLANOWIE
z dnia 27 października 2022 r.
w sprawie rozpatrzenia skargi na działania Dyrektora Przedszkola Gminnego
w Polanowie.

Na podstawie art. 18 ust. 1 i 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2022 r. poz. 559 ze zm.) art. 223, 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity: Dz. U. 2022 r. poz. 2000) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 2002 roku w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków (Dz. U. z 2002 roku Nr 5, poz. 46) Rada Miejska w Polanowie uchwala, co następuje:

§ 1. Uznaje się za zasadną skargę z dnia 6 lipca 2022r. na działania Dyrektora Przedszkola Gminnego w Polanowie.

§ 2. Uzasadnienie stanowiska wyrażonego w § 1 zawarto w załączniku do niniejszej uchwały.

§ 3. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady i zobowiązuje się go do przekazania niniejszej uchwały skarżącym.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady

Józef Wilk

W dniu 6 lipca 2022 r. za pośrednictwem Burmistrza Polanowa do Rady Miejskiej w Polanowie wpłynęła skarga członków Rady Pedagogicznej na działania dyrektora Przedszkola Gminnego w Polanowie, Panią Elżbietę Sekuła.

W swojej skardze członkowie Rady Pedagogicznej (8 nauczycielek) zarzuciło dyrektorowi, Pani Elżbiecie Sekuła nienależyte wykonywanie zadań w zakresie:

- 1) sposobu zarządzania przedszkolem, w zakresie komunikowania się z kadrą pedagogiczną - traktowania pracowników z wyższością, nadużywanie pozycji przełożonego w kontaktach z kadrą przedszkola, sprowadzające rolę nauczycielek jako wykonawcy poleceń przełożonego, bez możliwości zabrania głosu i wykonywania praw ustawowo przypisanych nauczycielom;
- 2) używanie na forum Rady Pedagogicznej i nie tylko - wobec pracowników (nauczycieli) słów obraźliwych, wulgarnych, powodujących u nauczycielek zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, a także krytyka nauczycieli w obecności innych pracowników, które mogły powodować lub mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
- 3) wywieranie nacisku na członków rady pedagogicznej do określonego sposobu zachowania się zgodnego z oczekiwaniami Pani dyrektor,
- 4) ingerowanie w kompetencje rady pedagogicznej,
- 5) zastraszanie pracowników wyciągnięciem konsekwencji służbowych wobec ich przyszłych uchybień lub naruszeń - komunikowanych również drogą elektroniczną przy pomocy wiadomości sms lub Messenger;
- 6) ignorowanie rady pedagogicznej w jej dostępie do dokumentów z zakresu organizacji pracy przedszkola – projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2022/23 nie był udostępniony członkom rady pedagogicznej na posiedzeniu rady opiniującym ten arkusz,
- 7) organizowanie przez dyrektora obowiązkowych spotkań z kadrą nauczycielską w godzinach realizacji podstawy programowej tj. ok. godz. 9.00, godz. 10.00, godz. 11.00, z częstotliwością kilka razy w tygodniu, trwających od kilkunastu do kilkudziesięciu minut, podczas których dzieci pozostają bez opieki nauczyciela;
- 8) wydanie polecenia pracownikom obsługi realizującym zadania na stanowiskach pomocy nauczyciela/woźnej ograniczającego wykonywanie przez nich bezpośredniej opieki w grupach dzieci 4-6 letnich do pomocy tylko w czasie spacerów, wyjść poza teren przedszkola, pomoc w sprowadzaniu dzieci na posiłki. Tylko w grupie dzieci 3-letnich pomoc nauczyciela jest cały czas w grupie;
- 9) nie realizowanie przez dyrektora w rzeczywistości godzin lekcyjnych wynikających z pensum, zajęcia logopedyczne przypisane dyrektorowi realizował inny nauczyciel-logopeda,
- 10) konfliktowanie pracowników pedagogicznych z pracownikami obsługi, nierówne traktowanie tych grup w zakresie kontroli przestrzegania czasu pracy: wymaganie

- stałej dyspozycyjności przez nauczycieli, w tym zakaz opuszczania sali zajęć, przy pobłażliwym traktowaniu pracowników obsługi w szczególności w zakresie sposobu wykorzystania i częstotliwości przerw w pracy;
- 11) komunikowanie się w sprawach służbowych z kadrą nauczycielską za pomocą komunikatora Messenger lub sms w dniach wolnych od pracy, w czasie urlopu i poza godzinami pracy, a także w porze nocnej;
 - 12) przydzielanie przez dyrektora urlopów wypoczynkowych kadrze nauczycielskiej w sposób jednostronny, bez uzgodnienia terminu urlopu z nauczycielem oraz bez wniosków pracowników oraz z pominięciem planu urlopów;
 - 13) uwiarygodnianie przez dyrektora działań niezgodnych z prawem, poprzez skłanianie pracowników do podpisywania oświadczeń o nie wyrażeniu przez nich zgody na pójście na urlop w terminie wskazanym przez dyrektora –umotywowanym nadzwyczajną sytuacją wynikającą z konieczności organizacji dyżuru wakacyjnego w przedszkolu,
 - 14) wymaganie od nauczycieli ewidencjonowania/rozliczania się z czasu pracy w części niezwiązanej z realizacją zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz i wymaganie realizacji tych godzin pracy w ramach 40-godzinnego tygodnia pracy w siedzibie placówki.

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji w celu przedstawienia Radzie Miejskiej w Polanowie stanowiska w sprawie zasadności lub nie, podniesionych w skardze zarzutów wszczęła postępowanie wyjaśniające. W toku podjętych czynności w dniu 19 lipca 2022r. Komisja spotkała się ze stroną skarżącą. Podczas posiedzenia Komisji nauczycielki w sposób szczegółowy omówiły okoliczności towarzyszące napisaniu skargi, podtrzymały zarzuty, a także wskazały na inne niepokojące zachowania Pani dyrektor, które zostały ujęte w protokole jako kolejne zarzuty kierowane pod adresem dyrektora. Komisja, na okoliczność wszczętego postępowania wyjaśniającego zwróciła się dwukrotnie do dyrektor Przedszkola Gminnego w Polanowie, Pani Elżbiety Sekuły o ustosunkowanie się do treści zarzutów skarżących.

W swoim piśmie z dnia 2 sierpnia 2022r. Dyrektor Przedszkola Gminnego w Polanowie przedstawiła stanowisko w zakresie zarzutów sformułowanych w skardze członków rady pedagogicznej z dnia 6 lipca 2022r. W treści pisma zawarła ocenę zasadności podniesionych zarzutów wskazując, że pełniona funkcja, w głównej mierze zarządcza, ma na celu harmonijne funkcjonowanie zakładu pracy, którego beneficjentem są dzieci, a ich dobro jest dla niej wartością nadrzędną. W piśmie tym Pani dyrektor zawarła też komentarz odnoszący się wprost do strony skarżącej zarzucając jej złe intencje, zaniechanie podjęcia działań mających na celu wyjaśnienie sytuacji i rozmowę. Oprócz tego poddała w wątpliwość kroków podjętych przez członków rady pedagogicznej i złożonej skargi w kontekście możliwości naruszenia dóbr osobistych dyrektora, jego dobrego imienia i godności. W swoim wystąpieniu dyrektor też zarzuciła skarżącym lekceważący i prześmiewczy ton skargi, wybiórczość faktów i zdarzeń. Dodatkowo Pani dyrektor poddała w wątpliwość postawę skarżących nauczycieli, którzy wnosząc skargę podsycają i eskalują mowę nienawiści, która w tym przypadku może mieć znamiona

działań określonych jako staffing. Pani dyrektor podała argumenty na okoliczność prowadzenia przez Przedszkole współpracy z gminnymi instytucjami oraz podała powody ich częściowego ograniczenia ze względu na pandemię. Na zarzut buntowania pracowników obsługi dyrektor opisała szczegółowo realizowane czynności na stanowisku pomocy nauczyciela/woźnej oraz wzrost zadań dla pracowników obsługi przedszkola wynikający z trwającej wówczas pandemii, sprowadzający się do zapewnienia reżimu sanitarnego w przedszkolu. W zakresie zarzutu manipulacji i buntowania obsługi zasugerowała jego zweryfikowanie wśród ogółu pracowników, nie zaś w oparciu o zdanie niewielkiej grupy. W zakresie korzystania przed personel obsługowy z pomieszczeń, najpierw pokoju nauczycielskiego, a następnie z auli w czasie przerw w pracy pań z obsługi na spożycie posiłku Pani dyrektor wskazała, że nikt nie kwestionował jej decyzji w zakresie organizacji miejsca dla personelu, zważywszy na ograniczenia lokalowe. Przerwę dla personelu obsługowego ustaliła na godz.13.15, dodatkowo wskazując, że nikt nie zgłaszał jej potrzeby ingerencji w tym zakresie.

Na zarzuty dotyczące działań Pani dyrektor towarzyszących przebiegowi procesu rekrutacyjnego do przedszkola prowadzonego w marcu 2021r. polegające na doborze do komisji rekrutującej osób bez doświadczenia, obarczanie winą komisji za ustaloną przez organ prowadzący i Kuratorium ocenę dyrektora, a także wymuszenie na radzie pedagogicznej i radzie rodziców zainicjowania spotkań z Burmistrzem i Radą Miejską w przedmiocie prowadzenia prac remontowych w jednostce, Pani dyrektor odniosła się do swojej decyzji w zakresie doboru osób do w/w komisji jako trafnej, zaprzeczyła że na członków nałożyła karę porządkową oraz podała jako fakt, że błąd komisji w ocenie częściowej organu został jej przypisany. Jednocześnie wskazała, że monitorowała jako dyrektor sytuację związaną z rekrutacją, a w pozostałym zakresie zarzuty są nieprecyzyjne i pozbawione podstaw.

W swoim wystąpieniu dyrektor Przedszkola Gminnego w Polanowie wskazała, że cechą charakterystyczną całej skargi jest ogólnikowość i brak konkretów. Poddała też w wątpliwość twierdzenia skarżących w zakresie przemęczenia, dużej ilości przepracowanych godzin ponadwymiarowych, braku jakichkolwiek sygnałów odnoszących się do takiej sytuacji. W tym miejscu dyrektor wskazała, że jako pracodawca zgodnie z prawem przydzieliła $\frac{1}{4}$ godzin ponad etat i w tym zakresie nie ma przekroczeń. Aneksy są zatwierdzone przez organ prowadzący, a zgody pracowników znajdują się w aktach osobowych.

Pani Dyrektor zaprzeczyła, że nakazała uczestniczenie konkretnych osób z grona pedagogicznego do Komisji w celu wyłonienia dyrektora przedszkola na następną kadencję. Dyrektor odniosła się do okoliczności towarzyszących wśród pracowników po wygranej przez nią w konkursie, którego przebieg objęty jest tajemnicą.

W tym miejscu należy sprecyzować, że skarżący w swojej skardze podniosty, że to pani dyrektor po posiedzeniu komisji dała im do zrozumienia, że jej wystąpienie nie mogło być inne ze względu na bierność nauczycielek, nic nie robiących konkretnego dla placówki, nie piszących projektów, nie realizujących programów i innowacji, i że to przez nauczycielki nie miała czym się pochwalić na konkursie. Temu oskarżeniu towarzyszyło stwierdzenie, że dyrektor nie wie czym nauczycielki są przemęczone, wg Pani dyrektor

pracują od 20 do 30 minut dziennie, a resztę czasu nauczyciele spędzają na pogaduszkach z paniami z pomocy.

W zakresie nadużywania komunikowania się z nauczycielami w czasie wolnym dyrektor wskazała na ich incydentalny charakter. Wskazała, że to może podlegać weryfikacji.

Na zarzut obraźliwych komentarzy pod adresem nauczycielek po kontroli sanepidu dyrektor zaprzeczyła jakoby używała w stosunku do pracowników epitetów i stwierdzeń wskazanych w skardze. Dodatkowo zasugerowała, że opisana przez skarżących sytuacja może zostać poddana weryfikacji wśród innych pracowników.

Dyrektor wskazała też na niezasadność oskarżenia w zakresie nakazania członkom rady pedagogicznej wystąpienia przed radą gminy, tłumacząc tym, że dotyczyło to poruszenia kwestii związanych z przedszkolem, które też były komunikowane przez pracowników. Spotkanie radą według dyrektor była inicjatywą wspólnego przedstawienia stanowiska wobec rady gminy. Dyrektor zaprzeczyła jakoby wydane polecenie wykraczało poza kompetencje, zastrzegając jednocześnie, że każdy pracownik podlegający pod dyrektora ma wolną wolę w ocenie wydanego przez niego polecenia lub nakazu brania aktywnego udziału w poruszanych na spotkaniu kwestiach. W tym miejscu dyrektor zaznaczyła, że na przedmiotowym spotkaniu z radą zajęła najobszerniejsze stanowisko w sprawie wspólnego miejsca pracy, co w kontekście zarzutów wymuszających na skarżących określone działanie poddaje w wątpliwość.

Dyrektor zaprzeczyła, że dobór rady rodziców odbywa się według gustu dyrektor, a wydawane według skarżących polecenia dyrektora w tym zakresie według jej oceny są nieracjonalne.

Odnosząc się kwestii spornych towarzyszących udzieleniu urlopów nauczycielom w terminie 27-29 czerwca br. dyrektor podkreśliła, że na dyżur wakacyjny organizowany zgodnie z zarządzeniem burmistrza została zgłoszona duża ilość dzieci, co wiązało się z podjęciem działań mających na celu zapewnienie prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy w czasie dyżuru wakacyjnego. Ilość zgłoszeń dzieci determinowała utworzenie trzech grup, co w kontekście przyjętego na początku roku planu urlopów nauczycieli wiązało się z koniecznością jego modyfikacji. W tej sytuacji Dyrektor zaproponowała termin czerwcowy na wykorzystanie urlopów części urlopu, gdyż w tym czasie nie było zapotrzebowania do pracy w grupach dla wszystkich nauczycieli. Dyrektor wskazał, że urlop czerwcowy w zamian za urlop sierpniowy mógłby stanowić rozwiązanie sytuacji w zakresie zapewnienia pracy nauczycieli w sierpniu, i powyższe rozwiązanie zostało poddane pod rozwagę. Dodatkowo dyrektor zauważyła, że żadna z Pań nauczycielek nie podjęła indywidualnej rozmowy celem wskazania innego sposobu rozwiązania sytuacji. Dyrektor przywołała również oświadczenie grupy skarżących, że nie wyrażają zgody na urlop. Dyrektor opisała, że na posiedzeniu rady pedagogicznej 30 czerwca br. przekazała do podpisu przez nauczycieli oświadczenia z prośbą o określenie czasu pracy do celów sprawozdawczych, a pozostawiona dokumentacja, która miała być uzupełniona w spornym okresie miała duże braki. Dyrektor wskazała też, że złożone po posiedzeniu rady pedagogicznej przez nauczycieli wnioski urlopowe na miesiąc lipiec nie zostały przez nią zatwierdzone z uwagi na nieuzupełnioną dokumentację przedszkolną. Dyrektor zaznaczyła, że podjęła próbę komunikowania się z nauczycielami, którzy udali się na urlop nie uzyskawszy akceptacji wniosku urlopowego przez dyrektora. W tym miejscu wszystkie

swoje działania dyrektor tłumaczyła zapewnieniem opieki nad dziećmi w placówce w miesiącu sierpniu. W swoim wystąpieniu dyrektor zarzuciła skarżącym, że ich działanie powinno być raczej oceniane pod kątem nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Pani dyrektor kształt skargi nazwała lakonicznym i pozbawionym precyzji i sprowadzającym się do subiektywnych ocen. Zarzuty zawarte w skardze natomiast Pani dyrektor nazwała mową nienawiści i oszczerstwami, przed którymi można poszukiwać ochrony w art.23 kodeksu cywilnego i 212 kodeksu karnego.

W związku z zasygnalizowaniem podczas posiedzenia Komisji przez skarżących kolejnych zarzutów:

- 1) organizowanie przez Panią dyrektor obowiązkowych spotkań z kadrą nauczycielską w godzinach realizacji podstawy programowej tj. ok. godz.9.00, godz. 10.00, godz. 11.00, z częstotliwością kilka razy w tygodniu, trwających od kilkunastu do kilkudziesięciu minut, podczas których dzieci pozostają bez opieki nauczyciela;
- 2) nie realizowanie przez Panią dyrektor w rzeczywistości godzin lekcyjnych wynikających z pensum, zajęcia logopedyczne przypisane dla dyrektora realizował inny nauczyciel-logopeda,
- 3) ignorowanie przez Panią dyrektor rady pedagogicznej w jej dostępie do dokumentów z zakresu organizacji pracy przedszkola – projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2022/23 nie był udostępniony członkom rady pedagogicznej na posiedzeniu rady opiniującym ten arkusz,
- 4) komunikowanie się przez Panią dyrektor w sprawach służbowych z kadrą nauczycielską za pomocą komunikatora Messenger lub sms w dniach wolnych od pracy, w czasie urlopu i poza godzinami pracy, a także w porze nocnej;
- 5) zastraszanie pracowników wyciągnięciem konsekwencji służbowych wobec ich przyszłych uchybień lub naruszeń - komunikowanych przez Panią dyrektor również drogą elektroniczną przy pomocy wiadomości sms lub Messenger;
- 6) wymaganie przez Panią dyrektor od nauczycieli ewidencjonowania/rozliczania się z czasu pracy w części niezwiązanej z realizacją zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz i wymaganie realizacji tych godzin pracy w ramach 40-godzinnego tygodnia pracy w siedzibie placówki.

W dniu 05.09.2022r. Komisja Skarg, Wniosków i Petycji zwróciła się do Dyrektora Przedszkola o kolejne wyjaśnienia:

W dniu 19.09.2022r. dyrektor, Pani Elżbieta Sekuła odnosząc się do treści zarzutów wskazała, że organizowane spotkania miały charakter incydentalny, dotyczyły przekazania krótkich komunikatów nauczycielom, a udział w nich był dobrowolny, nikt z kadry nie zgłaszał uwag, co do takiej formy przekazu informacji.

W zakresie zajęć logopedycznych Pani dyrektor poinformowała, że zaplanowane zajęcia logopedyczne odbywały się zgodnie z planem, a koleżeńska pomoc dotyczyła planowania ćwiczeń.

Odnośnie arkusza organizacyjnego, to dyrektor wyjaśniła, że był omawiany przez członków rady pedagogicznej w formie ustnej, a nikt nie był zainteresowany wglądem w wersję papierową. Brak było też pytań ani zgłaszanych wątpliwości przez skarżących w tym zakresie.

Kwestia komunikowania się poza godzinami pracy dotyczyła spraw nagłych, pilnych i innych istotnych związanych np. z ustalaniem zastępstw.

W kwestii zastraszania dyrektor stanowczo zaprzeczyła, a komunikowanie uwag jest konieczne z punktów widzenia kierowania placówką i zapewnienia bezpiecznych warunków pracy i niezakłóconego działania zakładu pracy.

W sprawach ewidencjonowania dyrektor wyjaśniła, że nie wymaga ewidencjonowania/rozliczania się z czasu pracy w części niezwiązanej z realizacją zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych i nie wymaga realizacji tych godzin pracy w ramach 40-godzinnego tygodnia pracy w siedzibie placówki. Nauczyciel ewidencjonuje czas pracy w dziennikach zajęć grupy i w dziennikach specjalistycznych, a pozostałe prace nie są ewidencjonowane.

Dyrektor zwróciła uwagę na ogólnikowość sformułowanych przez skarżące zarzutów i brakiem obiektywnej możliwości odniesienia się do konkretnych sytuacji.

Niniejsza skargę złożona została w trybie art.227 Kodeksu postępowania administracyjnego, który określa, że przedmiotem skargi może być zaniedbanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez właściwe organy albo przez ich pracowników. Katalog przykładów stanowiących przedmiot skargi jest otwarty, ale z punktu widzenia możliwości zakwalifikowania danego przypadku jako skargi konieczne jest sformułowanie zarzutu wadliwej działalności organu lub jego pracownika. W pierwszej kolejności należało zatem zbadać dopuszczalność i właściwość Rady Miejskiej do rozpatrzenia przedmiotowej skargi w trybie art. 227 k.p.a.

Przedmiotowa skarga zawiera zarzuty odnoszące się do działalności dyrektora Przedszkola Gminnego w Polanowie, które objęte są zakresem przedmiotowym art. 227 k.p.a. Zarzuty te dotyczą nienależytego wykonywania zadań przez kierownika gminnej jednostki organizacyjnej, więc skarga w tym względzie podlega rozpatrzeniu przez właściwą radę gminy i nie było podstaw do jej przekazania innemu organowi w trybie art. 231 § 1 k.p.a. Wskazane zarzuty wymagały ze strony Rady Miejskiej zbadania i wyjaśnienia z punktu widzenia normy art. 227 k.p.a. Należy rozdzielić postępowanie w sprawie rozpatrzenia skargi od postępowania wynikającego z nadzoru sprawowanego przez organ prowadzący szkołę lub innych ewentualnych postępowań prowadzonych przez inne organy. Inne przepisy szczególne, takie jak np. przepisy art. 51 ust. 1, art. 55 ust. 1 i 2, art. 57 ust. 1 i art. 58 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, regulujące zakres kompetencyjny nadzoru sprawowanego przez organ prowadzący szkołę (działalność w zakresie spraw finansowych i administracyjnych) i kuratora lub dyrektora placówki (nadzór pedagogiczny), czy też art. 75 i nast. Karty Nauczyciela, regulujące odpowiedzialność dyscyplinarną, nie kreują, odmiennej od uregulowanej w art. 229 pkt 3 k.p.a., właściwości organu do rozpoznania skargi powszechnej, przewidzianej art. 227 k.p.a. Wskazana w powyższych przepisach działalność nadzorcza organu prowadzącego szkołę oraz kuratora nie ma charakteru konkurencyjnego względem uprawnienia rady gminy do rozpatrywania skarg na sposób działania kierownika jednostki organizacyjnej gminy, jakim jest dyrektor przedszkola. Istotą skargi powszechnej jest bowiem zwrócenie uwagi właściwym organom na wszelkie nieprawidłowości powstałe w wyniku działania lub

zaniechania organu bądź jego pracowników, stąd zakres przedmiotowy działalności kierownika jednostki organizacyjnej gminy (tu: dyrektora przedszkola) podlegający kontroli rady gminy w trybie postępowania skargowo-wnioskowego nie ulega ograniczeniu na podstawie wyżej przywołanych przepisów. Z punktu widzenia możliwości zakwalifikowania danego przypadku jako skargi, konieczne jest sformułowanie zarzutu wadliwej działalności organu lub jej pracownika. W analizowanym przypadku zarzuty, jakie podniesiono w skardze, dotyczą nieprawidłowości w działaniu kierownika jednostki organizacyjnej gminy i w takim kontekście winny zostać ocenione przez radę miejską. Przeszkodą do rozpatrzenia skargi w trybie art. 227 i nast. k.p.a. nie jest także fakt, że opisane w nim zdarzenia dotyczące relacji pracodawca-pracownik i naruszenia dóbr osobistych mogłyby być przedmiotem rozpoznania przez sąd powszechny (sąd pracy). Postępowanie przed sądem pracy, sądem cywilnym i postępowanie skargowe także nie są postępowaniami konkurencyjnymi, ze względu na odrębny przedmiot. Postępowanie skargowo-wnioskowe ukierunkowane jest na sposób działania organu lub pracownika organu, mający na celu ujawnienie zarzucanych nieprawidłowości i ich ocenę przez inny organ wyznaczony przepisami k.p.a. Postępowanie skargowe nie zmierza zatem do wiążącego strony rozstrzygnięcia sprawy cywilnej czy pracowniczej. Skarżący decydując się na złożenie skargi na podstawie art. 227 k.p.a., poddaje zarzuty w niej podniesione pod ocenę w trybie i przez organ określany w tej ustawie, a nie sąd powszechny w ramach procedury określonej przepisami Kodeksu postępowania cywilnego. Opisana niekonkurencyjność postępowania sądowego i postępowania skargowo-wnioskowego powoduje, iż spod materii art. 227 k.p.a. nie są wyłączone skargi na działania organu lub pracownika organu nawet jeżeli odnoszą się do materii pracowniczej. Załatwienie takiej skargi następuje na podstawie art. 238 § 1 k.p.a. poprzez zawiadomienie o sposobie załatwienia skargi, które stanowi prawną formę działania organu administracji.

Skarga przewidziana w art. 227 k.p.a. jedynie uzupełnia inne środki ochrony wolności i praw konstytucyjnych ale ich nie zastępuje. Stanowisko zajęte przez organ rozpatrujący skargę nie zastąpi oceny pracy dyrektora szkoły przewidzianej w art. 6a ust. 6 w zw. z art. 91d pkt 3 Karty Nauczyciela, jak również postępowania dyscyplinarnego, któremu na mocy art. 75 ust. 1 Karty Nauczyciela, podlegają nauczyciele. Wyrażając stanowisko, co do zasadności skargi na działalność dyrektora szkoły, rada gminy nie wejdzie w kompetencje zastrzeżone dla organów wskazanych w tych przepisach, gdyż jej ocena nie wywoła skutków przypisanych tym instytucjom prawnym (Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 29 kwietnia 2020 r. I OSK 379/20).

Zarzuty sformułowane w przedmiotowej skardze spełniają te wymagania stąd też, Komisja Skarg, Wniosków i Petycji wszczęła postępowanie wyjaśniające oraz zapoznała się z przekazanymi przez skarżących wydrukami z korespondencji prowadzonej w ramach grupy nauczycieli Przedszkola za pośrednictwem aplikacji Messenger oraz wiadomościami sms.

Analiza treści w/w korespondencji przedstawia się następująco i stanowi podstawę dla weryfikacji twierdzeń zawartych w zarzutach skarżących jak i wyjaśnieniach Pani dyrektor:

1) w ramach grupy za pośrednictwem aplikacji Messenger nauczycielom były przekazywane przez panią dyrektor treści o różnorodnej tematyce tj.:

- komentarze Pani dyrektor do udostępnionego posta na kanale YOUTUBE przez Polan Expres News - 06.04.2021r. godz. 21.53,
- życzenia dobrej i spokojnej nocy 30.03.2021r. godz.21.21,
- filmiki aktywizujące dzieci -06.03.2021r. 21.24 ,
- zaproszenia kierowane głównie do nauczycielek oraz obsługi na spotkania z dyrektorem:

11.03.2021r. o godz. 7.59 - spotkanie na godzinę 9.30 dla nauczycieli, o godz. 8.15 komisja rekrutacyjna

21.03.2021r. o godz.10.59 – spotkanie na godz.13.15

01.04.2021r. o godz. 8.32 - spotkanie na godz. 9.00

02.04.2021r. o godz. 10.25 spotkanie na godzinie 10.50 i 11.00

06.04.2021r. o godz. 7.54 – spotkanie na godz. 9.00

08.04.2021r. godz. 8.30, spotkanie na godz. 9.00

28.04.2021r. o godz. 20.13 – spotkanie w dniu 29.04.2021r. o godz. 9.20

18.05.2021r. – godz. 07.10 – spotkanie na godz. 10.00

09.06.2021r. godz. 8.33, - spotkanie z nauczycielami na godz. 9.30, o godz. 9.00 z pracownikami obsługi

15.06.2021 o godz. 08.49 – spotkanie o godz.9.30

23.06.2021r. godz.08.02, - spotkanie na godz. 9.00

08.10.2021r. – godz. 7.53 – spotkanie o godz. 9.30

15.11.2021r. godz.12.03 – spotkanie na godz.13.00 ,

23.03.2022r. godz.07.20, - spotkanie na godz.8.00

01.04.2022r. o godz.8.16 oraz o godz. 9.43 – spotkanie na godz. 9.15 dla pracowników obsługi, o godz. 9.45 dla nauczycieli

12.05.2022r. godz. 08.00, spotkanie o godz.9.20

24.05.2022r. godz.08.43, oraz o godz. 11.09, - spotkania dla nauczycielek o godz. 9.05, kolejne o godz. 11.15

- udostępniane były też screeny korespondencji prowadzonej z rodzicami - 26.03.2021r. godz.19.21, pod którymi Pani dyrektor komentuje, że kwestia rozeznania potrzeb miejsc i sieci przedszkoli to zadanie gminy, ZEAO i radnych. A Pani dyrektor ma zadanie sprawnie zarządzać 2 placówkami,

- gratulacje dla pracownika obsługi – 05.07.2022r. ,

- sprawy związane z wytycznymi dla wicedyrektora i nauczycielek do przygotowania dokumentacji przedszkolnej- 14.03.2022r., godz. 9.25, godz.13.23,

- grafiki obrazujące problemy komunikacyjne z dzieckiem – 23.03.2022r. godz. 04.39,

- informacje o kwestiach dyżuru wakacyjnego poruszanych na Radzie Rodziców – 29.03.2022r. godz.19.16 i jej nowym składzie – 29.03.2022r. godz.19.02,

- wierszyki aktywizujące dla najmłodszych - 13.04.2022r. o godz.19.19, 16.05. godz.22.12 ,
- zmiany w dyżurach – 14.04.2022r. godz. 14.50 ,
- wytyczne dotyczące sposobu zapewnienia bezpieczeństwa w przedszkolu- 28.04.2022r. – godz. 20.13,
- grafiki na temat wsparcia neurologopedycznego – 05.05.2022r. godz. 18.49,
- screen z FB przedszkola opatrzonego komentarzem rodzica zawierającym polecenie Pani dyrektor dla wychowawcy o wyjaśnienie sprawy – 06.06.2022r. godz.22.29,
- pytania do nauczycieli w zakresie potrzeby skorzystania z urlopu w dniach 27-29.06.2022r.- w dniu 24.06.2022r. o godz. 14.22,
- plany dyżurów w dniu 24.06.2022r. o godz. 22.04 zawierająca przypomnienie, że przydzielone godziny dotyczą pracy w grupie, zaś wszystkich obowiązuje 40 godzinny tydzień pracy. W przyszłym tygodniu jest to 32 godziny. To czas na sporządzenie dokumentacji.
- zwoływanie posiedzeń komisji rekrutacyjnej – 25.06.2022r. godz. 9.39,
- informacje zawierające wiadomość skierowaną do nauczycieli, że osoby zaplanowane do urlopu są zobowiązane do złożenia wniosków urlopowych – 27.06.2022r. godz.11.40,
- udostępnianie treści korespondencji prowadzonej przez dyrektora przedszkola z ZEAO – 04.07.2021r. godz. 9.56,
- przypomnienie od pani dyrektor, że w czasie dyżuru należy pracować z dziećmi, wykorzystując kwalifikacje i ukończone formy kształcania, w dużej mierze ze środków opłaconych przez przedszkole – 16.12.2021r. godz.13.55,
- Informację, że błąd komisji rekrutacyjnej został opisany w projekcie oceny pracy dyrektora i zważył na stopniu – 1.07.2021r. godz. 7.25 oraz 07.07. 2021r.godz. 7.40 , - grafiki o tematyce filozoficzno-moralizatorskiej – 01.07.godz. 7.25,
- korespondencję na temat protokołów z Komisją Rekrutacyjną – 11.04.2021r. godz. 17.25,
- upomnienie za wypowiedzianie się w imieniu dyrektora 05.08.2021r. godz. 10.45 ,
- ogólny komentarz skierowany do nauczycielek, czy są zachwycone systemem edukacji w Finlandii, zawierające pytanie do nauczycielek: co robicie w Polsce i w polskiej oświacie? i dlaczego Wy nauczycielki obciążacie własne dzieci korepetycjami, wozicie dodatkowo, po południu kilka razy w tygodniu na zajęcia? Tym nie jesteście przemęczone – 02.12.2021r. o godz.21.00,
- wytyczne dotyczące pozostawiania nauczycieli w swoich salach, bez zbędnego odwiedzania koleżanek – 02.12.o godz.21.44,
- wiadomość zawierająca rozpisanie kwot - środków budżetowych jakie samorząd przeznaczył na pomoce dydaktyczne i zabawki, i zachęcenie do pozyskiwania sponsorów, pisania projektów lub podejmowania innych inicjatyw – 03.01.2022r. godz.14.31,
- wiadomość skierowana do Komisji Rekrutacyjnej, że otrzymują upomnienie dotyczące pracy komisji przy tegorocznej rekrutacji dzieci do przedszkola. cyt:

„Wasz błąd zaważył na obniżeniu oceny pracy dyrektora” - 05.07.2021r. godz. 8.17. ,

- uwagi pani dyrektor, że wszystkie uchybienia w Waszej pracy będą odnotowywane, w tym wypełnienie godzin ponadwymiarowych, terminowości przekazywanej dokumentacji, znajomości przepisów, przestrzegania tajemnicy posiedzeń rad pedagogicznych i wszelkich spraw dotyczących pracy - 05.07.2021r. godz. 08.28,

- udostępniono też organizację pracy pracowników obsługi i administracji - 17.12.2021r. godz. 11.38 oraz o godz. 12.30 ,

- negatywne komentowanie działań Rady Rodziców – 21.04.2021r. godz. 20.44,

- polecenie dla nauczycielek o zredagowaniu informacji dla rodziców – 14.06.2021r. o godz. 9.31 oraz przygotowanie planu urlopów – 14.06.2021r. godz. 9.31,

- wytyczne dla nauczycielek dotyczące zgłaszania potrzeb przedszkola radzie miejskiej na spotkaniu, zawierająca komentarz: cyt: Ja zrobiłam swoje, reszta zależy od Was, teraz macie swoje 5 minut-tunel, który należy wykorzystać. Ulegniecie, czy będziecie walczyć o dobro dzieci i Wasze warunki pracy: plac zabaw z kładką, szatnia, łazienka dla dzieci niepełnosprawnych, podbitka dachu, wsad kominowy, piec, otoczenie budynku z miejscami parkingowymi i właściwym ogrodzeniem - 20.04.2021r. o godz. 13.37 ,

- kolejne uwagi skierowane do nauczycielek – Drogie koleżanki, która z Was wypowiada się za dyrektora? Bo żadna odnośnie planów pracy w miesiącu sierpniu nie zadała mi pytania. Informacja na Messengerze jest mało przejrzysta? Jeśli przychodzisz do pracy na godz.12.00 do 16.00 to również proszę zaplanować zajęcia, czy to jest mało jasne? – 05.08.2021r. godz. 14.31

- Wytyczne dla nauczycielek o sposobie organizacji pomocy do zajęć z dziećmi – 01.12.2021r. godz.11.34,

- informacje o akceptacji miesięcznego planu pracy – 08.12.2021r. godz. 15.53,

- uwaga o treści: Panie nauczycielki dyplomowane gdzie są Wasze programy własne, innowacje? Ich kontynuacja, nie wspomnę już o czymś nowym? Czy na dyplomowaniu wszystko się skończyło??? Potrzebą placówki jest również nadal socjoterapia – 09.12.2021r. godz. 11.00,

- kolejna uwaga - Szanowane Panie bezpośrednim przełożonym dla pracowników jest dyrektor. Proszę zapoznać się ze Statutem przedszkola i Regulaminem pracy. Znajomość dokumentacji jest obowiązkiem pracownika – 11.01.2022r. godz. 13.20,

- uwaga skierowana do nauczycielki na prywatnym jej profilu: I dożyliśmy czasów, gdzie człowiek nie zna swojego miejsca w szeregu, nie zna swoich obowiązków – 03.01.2022r. godz.14.41,

- wytyczne do pracy w ramach zespołu WWR oraz uwagi do tej dokumentacji zawierającej termin na jej złożenie, po tym terminie wszelkie uwagi będą imiennie sporządzane na piśmie dla Was do podpisania, z włączeniem do akt osobowych. Prawidłowość prowadzenia przez nauczycieli dokumentacji nauczania jest jednym z kryteriów Waszej pracy, za co otrzymujecie porządne wynagrodzenie. Co zmienić i jakie są moje uwagi można dopytać wicedyrektor 04.11.2021r. godz. 07.22 ,

- screen korespondencji mailowej z ZEAO i główną księgową ZEAO -06.07.2021 r. godz.11.16 ,
 - wpis cyt:" Która z Was dyskutowała „na ulicy” o rekrutacji. Otrzymałam informację, że nauczyciele nie znają zasad rekrutacji,
 - wiadomość zawierająca uwagę – Szanowni Pracownicy, przyglądając się ostatnio, informuję, że krótkie spodenki nie są strojem do pracy. Rozumiem upały i doceniam piękno Waszych nóg! – 01.07.2021r. godz.09.23 , screeny korespondencji prowadzonej z burmistrzem Polanowa na temat rekrutacji w Żłobku w 2021r. – 21.05.2021r. o godz.14.18 ,
 - podziękowanie dla rady pedagogicznej za piękna opinię o pracy dyrektora – 05.05.2021r. godz. 15.42,
 - korespondencja z ZEAO na temat dodatku za wychowawstwo nauczycielki – 12.04.2021r. o godz. 21.47,
 - wpisy zawierające grafikę zawierające teksty motywujące – 12.04.2021 godz. 22.26,
 - informacje dla obsługi, że wraca do organizacji pracy obowiązującej przed 29 marca 2021r. – 10.04.2021r. o godz. 18.38,
 - korespondencję mailowa z burmistrzem Polanowa oraz główna księgową ZEAO, 29.04. 2021 godz.21.06,
 - informacje o sposobie prowadzenia korespondencji z rodzicami przez nauczycieli;
- 2) w/w wiadomości były przekazywane o różnych porach i godzinach – w czasie pracy, po godzinach pracy, w porze nocnej, w czasie urlopów i w czasie dni wolnych od zajęć;
 - 3) Spotkania z nauczycielami odbywały się ze stałą częstotliwością i były organizowane w godzinach realizowania przez nauczycieli podstawy programowej,
 - 4) ustalona organizacja pracy dla pracowników obsługi została udostępniona w dniu 17 grudnia 2021r., z której wynika, że dla osób zatrudnionych na stanowiskach pomoc nauczyciela/woźna obowiązywał zakres następujących czynności - wyróżniono kolorem czerwonym – tylko w grupie dzieci 3-letnich pomoc nauczyciela jest cały czas w grupie, a następnie realizuje w ramach godzin opiekę nad dziećmi do godz.15.00, kolejne osoby –pomoc w grupie Zajęczków, Muchomorków, Motylkach - pomoc tylko w czasie spacerów, wyjść poza teren przedszkola, pomoc w sprowadzaniu dzieci na posiłki, w pozostałym zakresie osoby te wykonują prace sprzątania sal grupowych, jadalni, pomieszczeń I i II piętra, nadzór nad magazynem, szafy na strychu, dowozy/odwozy- sprowadzanie dzieci, magazyn środków czystości,
 - 5) 29 marca 2022r. o godz. 19.16 w swojej wiadomości skierowanej do rodziców Pani dyrektor poinformowała, że sprawa opieki nad dziećmi w okresie wakacyjnym jest przedmiotem prac organu prowadzącego, który dla Państwa dobra i Waszych dzieci chcąc wyjść naprzeciw waszym staraniom, by umożliwić mieszkańcom naszej gminy opiekę nad dziećmi w okresie dwumiesięcznej przerwy wakacyjnej. Proszę o cierpliwość o zachowanie spokoju. Kluczowe i wiążące decyzje zostaną państwu przekazane.

Kwestia sposobu udzielenia urlopów dla nauczycieli, najpierw w okresie 27-29.06.2022r. w zamian za zaplanowane dni w sierpniu 2022r. podyktowana nadzwyczajną sytuacją związaną z zapewnieniem opieki na czas dyżuru jest dyskusyjna skoro sam dyrektor sygnalizując w miesiącu marcu 2022r. perspektywę rozwiązań w zakresie pełnienia dyżuru wakacyjnego w okresie lipiec-sierpień 2022r. w sytuacji udzielania urlopów wskazuje na nadzwyczajną sytuację i udziela jednostronnie nauczycielom urlopy na dni, o które nie wnioskują. W Planie dyżurów na czerwiec 2022r. udostępnionym grupie w dniu 24 czerwca 2022r. o godz.22.04 , poszczególne dni 27.06.2022r., 28.06.2022r. i 29.06.2022r. zostały ujęte jako dni urlopów dla 12 osób, o które nauczyciele nie wnioskowali. W tym miejscu należy też wskazać, że w dniu 24 maja 2022r. o godz. 11.09 wicedyrektor zaprosiła nauczycieli do pani dyrektor na godz. 11.15 w sprawie ogłoszenia burmistrza dotyczące dyżuru wakacyjnego – tj. 1 miesiąc przed sytuacją związaną z jednostronnym udzielaniem urlopów na koniec czerwca przez dyrektora. O jednostronnym udzielaniu urlopów przesądza wiadomość wicedyrektora skierowana 27 czerwca 2022r. o godz.11.40 do grona pedagogicznego, że osoby zaplanowane do urlopu są zobowiązane do złożenia wniosków urlopowych w dniu dzisiejszym.

W kwestii zastraszania pani dyrektor kilkakrotnie w przekazywanych wiadomościach upomina, dyscyplinuje, zwraca uwagę, podnosi zarzuty względem postaw i zachowania nauczycielek – wskazuje na to analiza treści przekazywanych wiadomości np. - wiadomość skierowana do Komisji Rekrutacyjnej, że otrzymują upomnienie dotyczące pracy komisji przy tegorocznej rekrutacji dzieci do przedszkola. cyt: „Wasz błąd zaważył na obniżeniu oceny pracy dyrektora” - 05.07.2021r. godz. 8.17. , a także uwaga pani dyrektor, że wszystkie uchybienia w Waszej pracy będą odnotowywane, w tym wypełnienie godzin ponadwymiarowych, terminowości przekazywanej dokumentacji, znajomości przepisów, przestrzegania tajemnicy posiedzeń rad pedagogicznych i wszelkich spraw dotyczących pracy - 05.07.2021r. godz. 08.28,

- 6) Wszystkie te wpisy w ramach grupy przez aplikację Messenger odbywają się na forum, a odbiorcami są członkowie tej grupy – wszyscy nauczyciele.
- 7) treść przekazywanych gronu pedagogicznemu wiadomości dotyczyła spraw pozostających w ustawowych kompetencjach przypisanych dyrektorowi, który dzielił się korespondencją jaką prowadził w różnych formach listownie lub e-mailem z Zespołem Ekonomiczno – Administracyjnym Oświaty w Polanowie oraz Burmistrzem Polanowa;
- 8) dyrektor w przekazywanych wiadomościach wydawała polecenia oraz sugerowała określony sposób zachowania przez nauczycielki angażując je przykładowo w sprawę spotkania z radą miejską w kwestiach wykraczających poza ustawowe kompetencje przypisane radzie pedagogicznej;

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji w dniu 19 lipca 2022r. spotkała się z 5 nauczycielkami, który wniosły skargę. Członkowie komisji zadawali skarżącym pytania związane z przedmiotem skargi, pytania te miały charakter doprecyzowujący, mającym na celu

podanie przykładów zachowań dyrektora względem skarżących oraz okoliczności towarzyszących podniesionym zarzutom. Nauczyciele wskazali, że Pani dyrektor Elżbieta Sekuła odnosi się do nich w następujący sposób;

- że nie potrafimy czytać ze zrozumieniem,
- jak nam się nie podoba praca, to możemy iść sprzedawać marchewki,
- pożał się Boże kadra,

Jedna z nauczycielek poinformowała, że wyniki jej hospitacji były omawiane przez Panią dyrektor na forum grona pedagogicznego, wszystkie też uwagi w ramach hospitacji były przekazane przez dyrektora na radzie pedagogicznej.

Następna nauczycielka podała przykład sytuacji, gdzie 2 nauczycielki z udziałem Pani dyrektor oglądały zamówione stroje elfów do przebrania się na spotkanie świąteczne. Jedna z nich skomentowała długość tych spódniczek, mając na względzie wiek nauczycielek oraz to, że w spotkaniu wezmą udział księża. Po tej uwadze pani dyrektor wysłała wieczorem sms, że każda z nich ma przyjść ubrana na spotkanie na galowo, a następnego dnia po spotkaniu przy całej grupie skrytykowała nauczycielkę, za jej komentarz.

Kolejna Pani zeznała, że zaraz po Komisji Egzaminacyjnej na stopień nadania awansu zawodowego Pani dyrektor skierowała wobec jej zaprezentowania się na komisji szereg krytycznych uwag, które następnie powtórzyła na forum rady pedagogicznej.

Następnie nauczycielki podały przykład przydzielania przez dyrektora nadgodzin za nieobecne koleżanki, przebywające na zwolnieniach lekarskich, których było bardzo dużo w niektórych miesiącach ok.60, to Pani dyrektor komentowała na forum przedszkola, że za nadgodziny mają extra płacone, a sama chciałaby tyle zarabiać co te nauczycielki (dwie).

Kolejna z pań nauczycielek podała przykład sposobu komunikowania zmian w organizacji przedszkola nauczycielom. Braki kadrowe spowodowane zwolnieniami lekarskim innych nauczycielek, powodowały bardzo dużą liczbę nadgodzin dla wszystkich pracujących nauczycielek, gdy w grudniu 2021r. pojawił się problem z zajęciami logopedycznymi Pani dyrektor, jednej z nauczycielek, wchodząc w trakcie zajęć z dziećmi oznajmiła, że przerzuca ją na logopedię, kiedy nauczyciel był wychowawcą w grupie, prowadzoną od dłuższego czasu. Następnie Pani dyrektor zmieniła tej nauczycielce grupę wychowawczą, aby przydzielić jej zajęcia logopedyczne, o czym poinformowała ją w wiadomości Messenger zamieszczając zdjęcie arkusza (sierpień 2021r.)

W tym miejscu nauczycielki opisały też sytuację z arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2022/23, który został zaopiniowany na radzie pedagogicznej, która de facto się nie odbyła, a projekt arkusza nie został przedstawiony. Dodatkowo poinformowały, że Pani dyrektor bardzo często wzywa je do siebie na rozmowę. Nieraz te rozmowy trwały 15-20 minut, nieraz 30-60 minut, przy czym pani dyrektor zaznaczała, że bierze to na siebie.

Nauczycielki wskazały też, że Pani dyrektor po otrzymaniu pisma skierowanego do rady pedagogicznej w sprawie wyznaczenia przedstawicieli do komisji Konkursowej w celu wyboru dyrektora przedszkola, zawołała dwie nauczycielki, które wyznaczyła do tej komisji. Ich kandydatury zostały potwierdzone formalnie na radzie, w taki sposób, że

protokolant rady pedagogicznej prowadzący tę część miał zaproponować wyznaczone przez Panią dyrektor osoby, po czym osoby te wyraziły zgodę i zostały „wybrane”.

Skarżące przywołały też wydarzenia z grudnia 2021 związane z ich odmową kolejnych nadgodzin, która to sytuacja wywoła szereg działań ze strony Pani dyrektor, co miało odzwierciedlenie w aneksie do arkusza – gdzie zostały zabrane zajęcia logopedyczne w grupach, poskracane zostały godziny pracy w grupach, do minimum zostały przyznane zajęcia profilaktyczne i organizacji pracy w przedszkolu. Panie z obsługi dostały nową organizację pracy polegającą na ograniczeniu ich pomocy w grupach 4,5 i 6 latków do wybranych czynności: sprowadzanie na jadalnię, pomoc w spacerach. Tylko w 3-latkach pomoc nauczyciela jest w grupie z nauczycielem przez cały czas. Informując obsługę o zmianach Pani dyrektor skomentowała, że nauczycielkom nie chce się pracować, że mają dużo pieniędzy. Dziewczyny z obsługi pomagały jeszcze nauczycielkom przy myciu przez dzieci zębów ale to też zostało ukrócone.

Nauczycielki również przywołały sprawę urlopów, jakie jednostronnie zostały im przydzielone przez Panią dyrektor w terminach 27-29.06.2022r. W dniu 27.06.2022r. chcąc zapytać Panią dyrektor o przydzielone urlopy, usłyszały od dyrektora, że ja tu jestem dyrektorem i ja ustalę urlopy, czego nie rozumiecie? Gdy nauczycielki zakwestionowały sens wypełniania karty urlopowej w dniu, w którym już przyjechały do pracy, dyrektor skwitowała, że może mogą być dzisiaj w pracy ale na jutro wypełniacie karty zgodnie z grafikiem i to jest jej polecenie. Nauczycielki przedłożyły Komisji oświadczenie jakie zostało im wręczone w dniu 30.06. przez dyrektora do podpisu, w którym oświadczają, że: „ na prośbę dyrektora Przedszkola Gminnego w Polanowie umotywowaną nadzwyczajną sytuacją zakładu pracy – konieczność utworzenia dodatkowych dyżurów w placówce w miesiącach wakacyjnych, wynikająca z zarządzenia nr 74/22 Burmistrza Polanowa z dnia 23 maja 2022r. w sprawie ustalenia terminów przerw w pracy przedszkola i oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych prowadzonych przez Gminę Polanów w roku szkolnym 2021/2022 odmówiłam odbycia urlopu w dniu 29.06.2022r. w zamian za dni, w których zachodzi konieczność odbycia dyżurów w placówce.

W dniu zaproponowanym jako wolne przez dyrektora (29.06.2022) nie świadczyłam pracy w grupie z dziećmi. W dniu 29.06.2022r. przyszłam do pracy o godz..... i wyszłam o godz..... Godziny mojej pracy nie zostały ustalone z dyrektorem placówki”.

Nauczycielki przedstawiły też okoliczności związane z prośbą Rady Pedagogicznej i Rady Rodziców Przedszkola o spotkanie z Burmistrzem i Radą Miejską w Polanowie zaraz po sytuacji z rekrutacją w 2021r. Pani nauczycielki wskazały, że na pomysł spotkania wpadła pani dyrektor, dodatkowo przekazała nauczycielom informacje, że Burmistrz zaproponował aby w przedszkolu zlikwidować aulę i jedną salę żeby przyjąć dzieci z rekrutacji. Pismo w sprawie spotkania dyrektor nie chciała podpisać, żeby to jej nie przypisano inicjatywy spotkania ale zastrzegła, że będzie obecna bo jest członkiem rady i ma prawo i wtedy przyjrzy się, co która z nas ma do powiedzenia z kim przyszło jej pracować, bo Bukowo potrafiło się upomnieć o swoją szkołę.

Następnie nauczycielki przedstawiły na przestrzeni ostatnich lat ile osób - zarówno nauczycielek i pracowników obsługi odeszło z pracy w przedszkolu.

Nauczycielki wskazały, że od roku dużo informacji było przekazywanych od pani dyrektor w ramach utworzonej grupy na Messengerze. Na te okoliczność przedłożono Komisji wydruki z tej korespondencji.

Ponadto nauczycielki odniosły się do przesłanej w ramach grupy organizacji – planu pracy na sierpień 2022, z której wynikało, że w poszczególnych dniach pracy od 1 sierpnia do 30 sierpnia obok prowadzenia zajęć w grupach, nauczycielkom zostały przypisane tzw. Inne prace, których obowiązek realizacji został określony w godz. 7.00 – 15.00.

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji analizując treść zarzutów skarżących oraz zgromadzony w toku postępowania wyjaśniającego materiał dowodowy zważyła, co następuje:

Zgodnie z art. 227 k.p.a. przedmiotem skargi może być w szczególności zaniedbanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez właściwe organy albo przez ich pracowników, naruszenie praworządności lub interesów skarżących, a także przewlekłe lub biurokratyczne załatwianie spraw. Jak już wskazano powyżej zarzuty skargi mieszczą się w dotyczą nienależytego wykonywania zadań przez kierownika gminnej jednostki organizacyjnej, więc skarga w tym względzie podlega rozpatrzeniu przez właściwą radę gminy i nie było podstaw do jej przekazania innemu organowi w trybie art. 231 § 1 k.p.a. Wskazane zarzuty wymagały ze strony Rady Miejskiej zbadania i wyjaśnienia z punktu widzenia normy art. 227 k.p.a.

Zarzuty skargi uznano za zasadne.

Tytułem wstępu należy zauważyć, że zgodnie z art. 68 ust. 1 Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021r., poz. 1082 ze zm.) **Dyrektor szkoły lub placówki w szczególności:**

- 1) kieruje działalnością szkoły lub placówki oraz reprezentuje ją na zewnątrz;**
- 2) sprawuje nadzór pedagogiczny, z zastrzeżeniem art. 62 ust. 2;
- 3) sprawuje opiekę nad uczniami oraz stwarza warunki harmonijnego rozwoju psychofizycznego poprzez aktywne działania prozdrowotne;**
- 4) realizuje uchwały rady szkoły lub placówki oraz rady pedagogicznej, podjęte w ramach ich kompetencji stanowiących;
- 5) dysponuje środkami określonymi w planie finansowym szkoły lub placówki zaopiniowanym przez radę szkoły lub placówki i ponosi odpowiedzialność za ich prawidłowe wykorzystanie, a także może organizować administracyjną, finansową i gospodarczą obsługę szkoły lub placówki;
- 6) wykonuje zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę lub placówkę;**
- 7) wykonuje inne zadania wynikające z przepisów szczególnych;
- 8) współdziała ze szkołami wyższymi w organizacji praktyk pedagogicznych;
- 9) stwarza warunki do działania w szkole lub placówce: wolontariuszy, stowarzyszeń i innych organizacji, w szczególności organizacji harcerskich, których celem statutowym jest działalność wychowawcza lub rozszerzanie i wzbogacanie form działalności dydaktycznej, wychowawczej, opiekuńczej i innowacyjnej szkoły lub placówki;

- 10) odpowiada za realizację zaleceń wynikających z orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego ucznia;
- 11) współpracuje z pielęgniarką albo higienistką szkolną, lekarzem i lekarzem dentystą, sprawującymi profilaktyczną opiekę zdrowotną nad dziećmi i młodzieżą, w tym udostępnia imię, nazwisko i numer PESEL ucznia celem właściwej realizacji tej opieki;
- 12) wdraża odpowiednie środki techniczne i organizacyjne zapewniające zgodność przetwarzania danych osobowych przez *szkołę* lub *placówkę* z przepisami o ochronie danych osobowych.

Obowiązki dyrektora placówki oświatowej określa także ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021r., poz. 1762 ze zm.), która w art. 7 stanowi, że **Szkołą kieruje dyrektor, który jest jej przedstawicielem na zewnątrz, przełożonym służbowym wszystkich pracowników szkoły**, przewodniczącym rady pedagogicznej. **Dyrektor sprawuje opiekę nad dziećmi i młodzieżą uczącą się w szkole. Dyrektor szkoły odpowiedzialny jest w szczególności za:**

- 1) dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły;
- 2) realizację zadań zgodnie z uchwałami rady pedagogicznej i rady szkoły, podjętymi w ramach ich kompetencji stanowiących, oraz zarządzeniami organów nadzorujących szkołę;
- 3) tworzenie warunków do rozwijania samorządnej i samodzielnej pracy uczniów i wychowanków;
- 4) zapewnienie pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i ich doskonaleniu zawodowym;**
- 5) zapewnienie w miarę możliwości odpowiednich warunków organizacyjnych do realizacji zadań dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych;
- 6) zapewnienie bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę.**

Natomiast z art. 75 ust. 1 Karty Nauczyciela wynika, że nauczyciel obowiązany jest do takiego zachowania, które nie będzie uchybiało godności zawodu. Dyrektor jest w niniejszej sprawie także nauczycielem. Zgodnie z art. 5 i 6 Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021r., poz. 1082 ze zm.) Nauczyciel w swoich działaniach dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych ma **obowiązek kierowania się dobrem uczniów, troską o ich zdrowie**, postawę moralną i obywatelską, z poszanowaniem godności osobistej ucznia. Prawa i obowiązki nauczycieli przedszkoli, *szkół* i *placówek* określa ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215 oraz z 2021 r. poz. 4), z zastrzeżeniem art. 16. W art. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021r., poz. 1762 ze zm.) ustawodawca określił obowiązki nauczycieli, m.in. nauczyciel obowiązany jest rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, **w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę.**

Zgodnie z Ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r.,poz.1510) do podstawowych obowiązków pracodawcy określonych w art. 94 k.p. należy wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Zgodnie z tym przepisem pracodawca ma także obowiązek m.in. organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy, stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Obowiązkiem pracodawcy jest także przede wszystkim przestrzeganie przepisów prawa pracy. Natomiast w art. 94³ kodeksu pracy zawiera regulację, w której nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Jak wskazano powyżej, zgodnie z art. 7 ustawy Karta nauczyciela to dyrektor kieruje placówką i przełożonym służbowym wszystkich pracowników placówki. Zatem to dyrektor wykonuje obowiązki pracodawcy, w tym obowiązek kształtowania zasad współżycia społecznego. Zgodnie z art. 11¹ Kodeksu pracy Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. W myśl art. 11² Kodeksu pracy Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 14 Kodeksu pracy Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych.

Obowiązek wpływania przez pracodawcę na **kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego** dotyczy nie tylko stosunku między pracodawcą a pracownikami (zob. też art. 11¹ k.p., nakazujący szanowanie dóbr osobistych pracownika), lecz także wzajemnych stosunków między pracownikami. W tym zakresie pracodawca powinien zapewnić należyte wykonanie przez pracowników ciężącego na nich obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.; zob. też art. 8; zob. Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Opublikowano: LEX/el. 2022). Pracodawca jest obowiązany wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Nie można więc przyjąć, że od przestrzegania tych zasad zwolniony jest sam pracodawca (osoby działające w jego imieniu). W rezultacie należy dojść do wniosku, że do podstawowych obowiązków pracodawcy należy również obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (wyroki SN: z 26 marca 2008 r., I PK 260/2007, LexPolonica nr 1940698, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 196, i z 8 października 2009 r., II PK 114/2009, LexPolonica nr 2153911, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 127; zob. E. Maniewska, *Z orzecznictwa Sądu Najwyższego*, PiZS 2011, nr 6, s. 36; Iwulski Józef, Sanetra Walerian, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III. Opublikowano: LexisNexis 2013). Naruszenie przez pracodawcę zasad współżycia społecznego (uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika) stanowi czyn niedozwolony - art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok SN z 11 czerwca 2003 r., I PK 273/2002, LexPolonica nr 367933, OSNP 2004, nr 16, poz. 279; por. T. Czech, *Zasady współżycia społecznego a odpowiedzialność deliktowa*, PiP 2008, nr 12, s. 39; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika*, cz. 2, PiZS 2009, nr 1, s. 2; por. też wyrok SA w Katowicach z 15 grudnia 2006 r., III APa 170/2005, LexPolonica nr 2153911).

W tym samym akcie prawnym ustawodawca definiuje też minimalny dobowy i tygodniowy odpoczynek od pracy - w art. 132. § 1, z którego wynika, że Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137., a w art. 133. § 1. że: Pracownikowi

przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Przepisy Kodeksu pracy określają też prawo i zasady udzielania urlopów wypoczynkowych, które stanowią realizację wyrażonej w art. 14 Kodeksu pracy zasady ustanawiającej prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych. Kodeks pracy ma zastosowanie w sprawach nieuregulowanych w ustawie Karta Nauczyciela. Kodeks pracy reguluje kwestie planu urlopów, gdzie w art. 163 znajduje się przepis, zgodnie z którym: „Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167². Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepis § 1 zdanie drugie i trzecie stosuje się odpowiednio. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. W kwestii przesunięcia terminu urlopu ustawodawca zawarł regulacje określone w art. 164, w których określa, że: Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami. Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. W świetle w/w przepisów pracodawca nie może jednostronnie zdecydować o terminie urlopu wypoczynkowego pracownika (z wyjątkiem np., gdy dotyczy wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę).

Zgodnie z art. 42 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela: Czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. Zgodnie z art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela w ramach w/w czasu pracy nauczyciel obowiązany jest realizować:

1) w ramach tzw. pensum: zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze wynikającym z pensum;

2) w zakresie przekraczającym pensum:

a) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów (przy czym w ramach tych nauczyciel nie prowadzi zajęć świetlicowych oraz zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej - art. 42 ust. 2d KN);

b) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Zgodnie z art. 42 ust. 7a Karty Nauczyciela - Zajęcia i czynności realizowane w ramach czasu pracy nauczyciela, o których mowa w ust. 2 pkt 1, są rejestrowane i rozliczane w okresach tygodniowych odpowiednio w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć. W związku z tym, co do zasady dyrektor placówki może przydzielać nauczycielowi czynności w ramach zakresu jego obowiązków/zadań wynikających ze

statutu szkoły, jak również obowiązującego go czasu pracy. Przy czym nie może zlecić nauczycielowi realizacji zajęć niezgodnych z zapisami statutowymi. Nie może też żądać rozliczania 40 godzin tygodniowo, albo wymagać ewidencjonowania takich godzin poza pensum, albo "przebywać" w pracy bez wyznaczenia konkretnych zajęć lub czynności wynikających z zadań statutowych przedszkola uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów. W tej sytuacji należy przywołać zarzut skarżących, w którym została przywołana organizacja – plan pracy na sierpień 2022, z której wynikało, że w poszczególnych dniach pracy od 1 sierpnia do 30 sierpnia obok prowadzenia zajęć w grupach, nauczycielkom zostały przypisane tzw. Inne prace, których obowiązek realizacji został określony w godz.7.00 – 15.00. To, że zgodnie z art. 42 ust. 1 KN czas pracy nauczyciela wynosi 40 godzin na tydzień, nie oznacza, że nauczyciel ma obowiązek przebywać w szkole 40 godzin w tygodniu, ponieważ w ramach tego czasu pracy nauczyciel wykonuje pewne czynności poza terenem szkoły, np. w domu. Zgodnie z art. 42 ust. 7a KN - ewidencjonowane są tylko godziny zajęć realizowanych w ramach pensum. Pozostałe godziny nie są ewidencjonowane i dyrektor nie może w tym zakresie żądać obecności w pracy (chyba, że wyznaczy określone zajęcia/czynności wynikające ze statutu szkoły).

Analizując zarzuty skarżących należy przywołać także brzmienie **Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. z 2020r., poz. 1604) z którego w § 2. wynika że: Dyrektor zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pobytu w szkole lub placówce**, a także bezpieczne i higieniczne warunki uczestnictwa w zajęciach organizowanych przez szkołę lub placówkę poza obiektami należącymi do tych jednostek. Zgodnie z § 13 w/w rozporządzenia **stanowi, że niedopuszczalne jest prowadzenie jakichkolwiek zajęć bez nadzoru upoważnionej do tego osoby**. Dodatkowo w § 14 zawarto następujące regulacje, że Przerwy w zajęciach uczniowie spędzają pod nadzorem nauczyciela.

Analizując treść zarzutów skarżących należy mieć na uwadze także postanowienia Statutu Przedszkola Gminnego w Polanowie (brzmienie wg stanu ma dzień 09.20.2019r.). Z postanowień Statutu zawartych w Rozdziale X statutu pt. Zadania związane z bezpieczeństwem, wynika że:

W czasie zajęć w przedszkolu i poza przedszkolem za bezpieczeństwo i zdrowie dzieci odpowiedzialny jest nauczyciel, któremu dyrektor powierzył prowadzenie oddziału w godzinach określonych harmonogramem - § 10 ust.1.

W Rozdziale XIII – Sprawowanie opieki nad dziećmi w czasie zajęć w przedszkolu i poza przedszkolem - w § 12 ust. 1. jest zawarte, że Przedszkole sprawuje bezpośrednią i stałą opiekę nad dziećmi w czasie pobytu w przedszkolu oraz w trakcie zajęć poza terenem przedszkola dostosowując metody i sposoby oddziaływań do wieku dziecka i jego możliwości rozwojowych.

z ust.3. w § 12 wynika, że Dzieci przebywające w przedszkolu są pod opieką nauczyciela, który organizuje im zabawy, zajęcia dydaktyczno-wychowawcze, zgodnie z zatwierdzonym programem wychowania przedszkolnego i miesięcznym planem pracy wychowawczo-opiekuńczo-dydaktycznej.

w ust.4. -nauczyciel jest w pełni odpowiedzialny za bezpieczeństwo powierzonych mu dzieci. Zapewnia dzieciom poczucie bezpieczeństwa zarówno pod względem fizycznym, jak i psychicznym

w ust.6.- Nauczyciel opuszcza oddział w momencie przyjścia drugiego nauczyciela. Nauczyciel przekazuje zmieniającemu nauczycielowi wszelkie uwagi dotyczące wychowanków.

w ust.7 -Nauczyciel może opuścić dzieci tylko wtedy, gdy zapewni w tym czasie opiekę osoby upoważnionej do sprawowania nadzoru

W Rozdziale XXIII - Pracownicy przedszkola - § 23 ust.4 zawiera zadania nauczycieli w zakresie bezpieczeństwa dzieci – Nauczyciel jest odpowiedzialny za życie, zdrowie i bezpieczeństwo powierzonych jego opiece dzieci. Jest zobowiązany do:

- pkt.2 ciągłej obecności przy dzieciach; nauczyciel może opuścić miejsce pracy po przekazaniu grupy drugiemu nauczycielowi

W ust.14 statut zawiera postanowienia odnoszące się do opisu zadań pomocy nauczyciela/woźnej w zakresie opieki nad dziećmi:

- pkt.4 - udzielanie pomocy przy dzieciach w sytuacjach tego wymagających (np. w sytuacji prowadzenia przez nauczyciela zajęć lub pracy indywidualnej, nadzorowanie czynności pozostałych dzieci);

- pkt.7 - we współpracy z nauczycielem planowanie organizacji dnia, dotyczącej szczególnie opieki nad dziećmi i czynności porządkowych,

pkt. 8- wykonywanie poleceń nauczyciela związanych z organizacją pracy z dziećmi i sprawowanej nad nimi opieki

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należało uznać zarzuty skargi za zasadne. Przywołane przez Skarżących zachowania kierownika jednostki i sposób zwracania się do podległych mu pracowników wykraczał poza ramy wyznaczane przez zasady współżycia społecznego. Taki sposób komunikacji z pewnością nie wpływa na kształtowanie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy i sam w sobie narusza te zasady. Nie tworzy to zdrowych relacji na linii pracodawca-pracownik, a także pomiędzy pracownikami. Nie można takiego zachowania potraktować jako uczciwego działania, zgodnego z dobrymi obyczajami, przyzwoitością i zachowania zgodnego z zasadą lojalności wobec pracownika. Powyższe narusza art. 94 pkt 10 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, a także art. 11¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Nawet jeśli działania Dyrektora Przedszkola były w tym zakresie nieumyślne to obiektywnie mogły wpływać deprymująco i negatywnie na pracowników, wywoływać u nich obniżoną samoocenę itp. Chodzi tu w szczególności o posługiwanie się przez Dyrektora Przedszkola takimi zwrotami adresowanymi do personelu jak: „nie potraficie czytać ze zrozumieniem”, „jak nam się nie podoba praca, to możemy iść sprzedawać marchewki”, „pożał się Boże kadra”, omawianie danych wrażliwych dotyczących hospicji pracownika na forum grona pedagogicznego, przekazanie tych informacji przez dyrektora na radzie pedagogicznej (co narusza także może także przepisy o ochronie danych osobowych), kierowanie krytycznych uwag wobec pracownika w grupie innych pracowników.

Niedopuszczalny sposób komunikacji pojawia się także na załączonych przez Skarżące wydruków wiadomości pisanych przez Dyrektora Przedszkola w komunikatorze Messenger, i tak dla przykładu: obwinianie pracowników za obniżoną ocenę pracy dyrektora (zob. wiadomości z dnia 1.07.2021r. godz. 7.25 oraz 07.07. 2021r.godz. 7.40), cyt: „Wasz błąd zaważył na obniżeniu oceny pracy dyrektora” (wiadomość z dnia 05.07.2021r. godz. 8.17), ogólny komentarz skierowany do nauczycielek, czy są zachwycone systemem edukacji w Finlandii, zawierające pytanie do nauczycielek: „Co robicie w Polsce i w polskiej oświacie? i dlaczego Wy nauczycielki obciążacie własne dzieci korepetycjami, wozicie dodatkowo, po południu kilka razy w tygodniu na zajęcia? Tym nie jesteście przemęczone” (wiadomość z dnia 02.12.2021r. o godz.21.00), uwagi skierowane do nauczycielek – „Drogie koleżanki, która z Was wypowiada się za dyrektora? Bo żadna odnośnie planów pracy w miesiącu sierpniu nie zadała mi pytania. Informacja na Messengerze jest mało przejrzysta? Jeśli przychodzisz do pracy na godz.12.00 do 16.00 to również proszę zaplanować zajęcia, czy to jest mało jasne?” (wiadomość z dnia 5.08.2021r. godz. 14.31), „Panie nauczycielki dyplomowane gdzie są Wasze programy własne, innowacje? Ich kontynuacja, nie wspomnę już o czymś nowym? Czy na dyplomowaniu wszystko się skończyło??? Potrzebą placówki jest również nadal socjoterapia” (wiadomość z dnia 09.12.2021r. godz. 11.00), uwaga na prywatnym profilu pod zamieszczonym postem: „I dożyliśmy czasów, gdzie człowiek nie zna swojego miejsca w szeregu, nie zna swoich obowiązków” (wiadomość 03.01.2022r. godz.14.41). Wszystkie te wpisy w ramach grupy przez aplikację Messenger odbywają się na forum, a odbiorcami są członkowie tej grupy – wszyscy nauczyciele. W ocenie Komisji w/w zachowania wykraczają poza normy zasad współżycia społecznego. Kierownik jednostki organizacyjnej nie powinien zwracać się do pracowników w taki sposób. Co istotne także składane przez Dyrektora Przedszkola pisemne wyjaśnienia do zarzutów skargi również nacechowane są podobnym tonem pouczającym, w których to wyjaśnieniach Dyrektor wskazuje na ewentualną odpowiedzialność pracowników za naruszenie jego dóbr osobistych, wskazuje siebie jako ofiarę, a pracowników jako sprawców tzw. „staffingu”. Już tylko z tych przyczyn naruszenia zasad współżycia społecznego skarga podlegała uwzględnieniu jako zasadna. Takie zachowanie mogło wywoływać u pracowników zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Powyższe należy uznać za niedopuszczalne, w szczególności, że dotyczy dyrektora placówki oświatowej, której głównym celem jest troska i wychowanie dzieci i opieka nad nimi. Wprowadzanie negatywnej atmosfery wśród pracowników takiej placówki może odbijać się negatywnie także na jakości opieki na dziećmi, które mogą wyczuwać negatywne emocje nauczycieli. Zasadność skargi w tym zakresie potwierdzają wydruki wiadomości z komunikatora Messenger, a także wyjaśnienia pisemne i ustne skarżących.

Pozostając jeszcze przy wiadomościach na komunikatorze Messenger uznano za nienależyte wykonywanie zadań w rozumieniu art. 227 k.p.a. komunikowanie się za pośrednictwem tego komunikatora poza godzinami pracy, w tym także w porze nocnej. Zgodnie z art. 151⁷ § 1 Kodeksu pracy Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21⁰⁰ a 7⁰⁰. Zgodnie z art. 42 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela: Czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień.

Nauczyciele mają prawo do odpoczynku od pracy. Zgodnie z art. 132. § 1 Kodeksu pracy Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137., a art. 133. § 1 Kodeksu pracy stanowi, że: Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Komunikator Messenger jest narzędziem do bezpośredniego komunikowania się na odległość. Mając uruchomiony komunikator na prywatnym telefonie, w celu komunikowania się w sprawach prywatnych, skarżący byli też zmuszeni do jednoczesnego odbierania wiadomości przesyłanych im przy pomocy tego komunikatora przez pracodawcę. Z wydruków wiadomości przesyłanych przez Dyrektora Przedszkola Gminnego w Polanowie na w/w komunikatorze wynika, że były one wysyłane po godzinach pracy, w tym porze nocnej i tak dla przykładu: w dniu 06.04.2021r. godz. 21.53, w dniu 30.03.2021r. godz.21.21, w dniu 06.03.2021r. godz. 21.24, w dniu 28.04.2021r. o godz. 20.13, w dniu 26.03.2021r. godz.19.21, w dniu 23.03.2022r. godz. 04.39, w dniu 29.03.2022r. godz.19.02, w dniu 13.04.2022r. o godz.19.19, w dniu 16.05.2022r. godz.22.12, w dniu 28.04.2022r. – godz. 20.13, w dniu 05.05.2022r. godz. 18.49, w dniu 06.06.2022r. godz.22.29, w dniu 24.06.2022r. o godz. 22.04, w dniu 25.06.2022r. godz. 9.39 (sobota), w dniu 11.04.2021r. godz. 17.25, w dniu 02.12.2021r. o godz.21.00, w dniu 02.12.2021r. o godz.21.44, w dniu 21.04.2021r. godz. 20.44, w dniu 12.04.2021r. o godz. 21.47, w dniu 12.04.2021 godz. 22.26, w dniu 10.04.2021r. o godz. 18.38, w dniu 29.04. 2021 godz.21.06.

Za zasadny należało uznać także zarzut dotyczący bezprawnej próby jednostronnego skierowania nauczycieli na urlop wypoczynkowy w terminie, który nie był ustalony w planie urlopów, nie wynikał z wniosku złożonego przez pracownika, ani nie został z nim uzgodniony. Kodeks pracy reguluje kwestie planu urlopów, gdzie w art. 163 znajduje się przepis, zgodnie z którym: „Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167². Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepis § 1 zdanie drugie i trzecie stosuje się odpowiednio. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. W kwestii przesunięcia terminu urlopu ustawodawca zawarł regulacje określone w art. 164 Kodeksu pracy, w których określa, że: Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami. Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. W świetle w/w przepisów pracodawca nie może jednostronnie zdecydować o terminie urlopu wypoczynkowego pracownika (z wyjątkiem np., gdy dotyczy wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę – art. 167¹ Kodeksu pracy). Wydruki z wiadomości Messenger potwierdzają, że w czerwcu 2022r. Dyrektor wskazywał nauczycielom dni, w

których mieli wykorzystać urlop wypoczynkowy i było to w tonie kategoriowym, a nie w formie propozycji urlopu wypoczynkowego w podanym terminie.

Zasadny okazał się także zarzut dotyczący opracowania i wysłania przez Dyrektora planu pracy na sierpień 2022, z którego wynikało, że w poszczególnych dniach pracy od 1 sierpnia do 30 sierpnia obok prowadzenia zajęć w grupach, nauczycielkom zostały przypisane tzw. Inne prace, których obowiązek realizacji został określony w godz.7.00 – 15.00. Jak już wyjaśniono powyżej Dyrektor nie może żądać od pracowników będących nauczycielami rozliczenia się z 40-godzinnego tygodnia pracy.

Zgodnie z art. 42 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela: Czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. Zgodnie z art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela w ramach w/w czasu pracy nauczyciel obowiązany jest realizować:

1) w ramach tzw. pensum: zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze wynikającym z pensum;

2) w zakresie przekraczającym pensum:

a) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów (przy czym w ramach tych zajęć nauczyciel nie prowadzi zajęć świetlicowych oraz zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej - art. 42 ust. 2d KN);

b) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Zgodnie z art. 42 ust. 7a Karty Nauczyciela - Zajęcia i czynności realizowane w ramach czasu pracy nauczyciela, o których mowa w ust. 2 pkt 1, są rejestrowane i rozliczane w okresach tygodniowych odpowiednio w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć. W związku z tym, co do zasady dyrektor placówki może przydzielać nauczycielowi czynności w ramach zakresu jego obowiązków/zadań wynikających ze statutu szkoły, jak również obowiązującego go czasu pracy. Przy czym nie może zlecić nauczycielowi realizacji zajęć niezgodnych z zapisami statutowymi. Nie może też żądać rozliczania 40 godzin tygodniowo, albo wymagać ewidencjonowania takich godzin poza pensum, albo "przebywać" w pracy bez wyznaczenia konkretnych zajęć lub czynności wynikających z zadań statutowych przedszkola uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów. Organizacja – plan pracy na sierpień 2022, z której wynikało, że w poszczególnych dniach pracy od 1 sierpnia do 30 sierpnia obok prowadzenia zajęć w grupach, nauczycielkom zostały przypisane tzw. Inne prace, których obowiązek realizacji został określony w godz.7.00 – 15.00. To, że zgodnie z art. 42 ust. 1 KN czas pracy nauczyciela wynosi 40 godzin na tydzień, nie oznacza, że nauczyciel ma obowiązek przebywać w szkole 40 godzin w tygodniu, ponieważ w ramach tego czasu pracy nauczyciel wykonuje pewne czynności poza terenem szkoły, np. w domu. Zgodnie z art. 42 ust. 7a KN - ewidencjonowane są tylko godziny zajęć realizowanych w ramach pensum. Pozostałe godziny nie są ewidencjonowane i dyrektor nie może w tym zakresie żądać obecności w pracy (chyba, że wyznaczy określone zajęcia/czynności wynikające ze statutu szkoły).

Zasadny okazał się także zarzut niezapewnienia należytej opieki nad dziećmi w trakcie zajęć poprzez organizację w trakcie zajęć spotkań z nauczycielami, którzy musieli wówczas opuścić sale z dziećmi. Praktyki organizowania spotkań w trakcie prowadzenia przez nauczycieli zajęć z dziećmi potwierdzają nie tylko wyjaśnienia ustne i pisemne skarżących, ale także załączone wydruki wiadomości Pani Dyrektor Elżbiety Sekuły z komunikatora Messenger, tj.:

- 1) wiadomość z dnia 11.03.2021r. o godz. 7.59 - spotkanie na godzinę 9.30 dla nauczycieli, o godz. 8.15 komisja rekrutacyjna,
- 2) wiadomość z dnia 21.03.2021r. o godz.10.59 – spotkanie na godz.13.15,
- 3) wiadomość z dnia 01.04.2021r. o godz. 8.32 - spotkanie na godz. 9.00,
- 4) wiadomość z dnia 02.04.2021r. o godz. 10.25 spotkanie na godzinie 10.50 i 11.00,
- 5) wiadomość z dnia 06.04.2021r. o godz. 7.54 – spotkanie na godz. 9.00,
- 6) wiadomość z dnia 08.04.2021r. godz. 8.30, spotkanie na godz. 9.00,
- 7) wiadomość z dnia 28.04.2021r. o godz. 20.13 – spotkanie w dniu 29.04.2021r. o godz. 9.20,
- 8) wiadomość z dnia 18.05.2021r. – godz. 07.10 – spotkanie na godz. 10.00,
- 9) wiadomość z dnia 09.06.2021r. godz. 8.33, - spotkanie z nauczycielami na godz. 9.30, o godz. 9.00 z pracownikami obsługi,
- 10)wiadomość z dnia 15.06.2021 o godz. 08.49 – spotkanie o godz.9.30,
- 11)wiadomość z dnia 23.06.2021r. godz.08.02, - spotkanie na godz. 9.00,
- 12)wiadomość z dnia 08.10.2021r. – godz. 7.53 – spotkanie o godz. 9.30,
- 13)wiadomość z dnia 15.11.2021r. godz.12.03 – spotkanie na godz.13.00 ,
- 14)wiadomość z dnia 23.03.2022r. godz.07.20, - spotkanie na godz.8.00,
- 15)wiadomość z dnia 01.04.2022r. o godz.8.16 oraz o godz. 9.43 – spotkanie na godz. 9.15 dla pracowników obsługi, o godz. 9.45 dla nauczycieli,
- 16)wiadomość z dnia 24.05.2022r. godz.08.43, oraz o godz. 11.09, - spotkania dla nauczycielek o godz. 9.05, kolejne o godz. 11.15.

Jak już wyjaśniano powyżej, że zgodnie z art. 68 ust. 1 Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021r., poz. 1082 ze zm.) Dyrektor *szkoły* lub *placówki* w szczególności: sprawuje opiekę nad uczniami; wykonuje zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez *szkołę* lub *placówkę*. Zgodnie z art. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021r., poz. 1762 ze zm.) Dyrektor sprawuje opiekę nad dziećmi i młodzieżą uczącą się w szkole. Dyrektor szkoły odpowiedzialny jest w szczególności za: zapewnienie pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i ich doskonaleniu zawodowym; zapewnienie bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę. Zgodnie z § 2, 13 i 14 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. z 2020r., poz. 1604) Dyrektor zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pobytu w *szkole* lub *placówce*, a także bezpieczne i higieniczne warunki uczestnictwa w zajęciach organizowanych przez *szkołę* lub *placówkę* poza obiektami należącymi do tych jednostek. Zgodnie z § 13 w/w rozporządzenia stanowi, że niedopuszczalne jest prowadzenie jakichkolwiek zajęć bez nadzoru

upoważnionej do tego osoby. Dodatkowo w § 14 zawarto następujące regulacje, że Przerwy w zajęciach uczniowie spędzają pod nadzorem nauczyciela. Zgodnie z art. 6 pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela nauczyciel obowiązany jest rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę. Powyższe przepisy korespondują także z postanowieniami Statutu Przedszkola Gminnego w Polanowie. Zgodnie z § 10 ust. 1 Statutu w czasie zajęć w przedszkolu i poza przedszkolem za bezpieczeństwo i zdrowie dzieci odpowiedzialny jest nauczyciel, któremu dyrektor powierzył prowadzenie oddziału w godzinach określonych harmonogramem. Zgodnie z § 12 ust. 1 Statutu - Przedszkole sprawuje bezpośrednią i stałą opiekę nad dziećmi w czasie pobytu w przedszkolu oraz w trakcie zajęć poza terenem przedszkola dostosowując metody i sposoby oddziaływań do wieku dziecka i jego możliwości rozwojowych. Zgodnie z § 12 ust. 3 Statutu - Dzieci przebywające w przedszkolu są pod opieką nauczyciela, który organizuje im zabawy, zajęcia dydaktyczno-wychowawcze, zgodnie z zatwierdzonym programem wychowania przedszkolnego i miesięcznym planem pracy wychowawczo-opiekuńczo-dydaktycznej. W § 12 ust. 4 Statutu stanowi się, że nauczyciel jest w pełni odpowiedzialny za bezpieczeństwo powierzonych mu dzieci. Zapewnia dzieciom poczucie bezpieczeństwa zarówno pod względem fizycznym, jak i psychicznym. Zgodnie z § 12 ust. 6 i 7 Statutu Nauczyciel opuszcza oddział w momencie przyścia drugiego nauczyciela. Nauczyciel przekazuje zmieniającemu nauczycielowi wszelkie uwagi dotyczące wychowanków oraz Nauczyciel może opuścić dzieci tylko wtedy, gdy zapewni w tym czasie opiekę osoby upoważnionej do sprawowania nadzoru. W myśl § 23 ust.4 Statutu, który zawiera zadania nauczycieli w zakresie bezpieczeństwa dzieci – Nauczyciel jest odpowiedzialny za życie, zdrowie i bezpieczeństwo powierzonych jego opiece dzieci. Jest zobowiązany do: pkt.2 ciągłej obecności przy dzieciach; nauczyciel może opuścić miejsce pracy po przekazaniu grupy drugiemu nauczycielowi.

W świetle w/w przepisów i postanowień Statutu za nienależyte wykonywanie powyższych zadań należy uznać organizację spotkań Dyrektora z nauczycielami w godzinach prowadzenia przez nich zajęć, co powodowało opuszczenie dzieci przez nauczycieli i pozostawienie ich bez opieki innego nauczyciela.

W tym kontekście za zasadny uznano też zarzut ograniczania zadań pracowników zatrudnionych na stanowisku pomoc nauczyciela. W § 23 ust. 13 i 14 Statutu Przedszkola wymienione są zadania pracowników zatrudnionych na stanowisku pomocy nauczyciela. Zgodnie z § 23 ust. 14 pkt 4, 7 i 8 – zadania pomocy nauczyciela obejmują: udzielanie pomocy przy dzieciach w sytuacjach tego wymagających (np. w sytuacji prowadzenia przez nauczyciela zajęć lub pracy indywidualnej, nadzorowanie czynności pozostałych dzieci); we współpracy z nauczycielem planowanie organizacji dnia, dotyczącej szczególnie opieki nad dziećmi i czynności porządkowych, wykonywanie poleceń nauczyciela związanych z organizacją pracy z dziećmi i sprawowanej nad nimi opieki. Zatem należy uznać za niezgodne z w/w postanowieniami Statutu wydanie polecenia pracownikom obsługi realizującym zadania na stanowiskach pomocy nauczyciela/wożnej ograniczającego wykonywanie przez nich bezpośredniej opieki w grupach dzieci 4-6 letnich do pomocy tylko w czasie spacerów, wyjść poza teren przedszkola, pomoc w

sprawdzeniu dzieci na posiłki. Powyższe potwierdzają nie tylko zeznania ustne i pisemne skarżących, ale także fotokopia zakresu zadań pomocy nauczyciela wywieszona w pokoju nauczycielskim przedszkola, która była dostępna do czerwca 2022 r. Natomiast W grudniu 2021r. kiedy pani dyrektor zmieniała prace paniom z obsługi, skomentowała, że nauczycielkom nie chce się pracować, że mają za dużo pieniędzy, i że w głowach się im przewracało z nadmiaru pieniędzy. W/w okoliczności uprawdopodobniają także zasadność zarzutu konfliktowania pracowników pedagogicznych z pracownikami obsługi.

Co do zarzutu wywierania nacisku na członków rady pedagogicznej do określonego sposobu zachowania się zgodnego z oczekiwaniami Pani dyrektor, to ten zarzut również uznaje się za zasadny. Wywieranie takiego nacisku potwierdzają nie tylko ustne i pisemne wyjaśnienia skarżących, ale także załączone wydruki wiadomości Pani Dyrektor z komunikatora Messenger. Skarżące powoływały się na okoliczności związane z organizacją spotkania członków rady pedagogicznej z Burmistrzem Polanowa i oczekiwań Pani Dyrektor co do przebiegu tego spotkania. Wersję wydarzeń przedstawioną przez Skarżące Nauczycieli potwierdza wiadomość Pani Dyrektor z dnia 20.04.2021r. godz. 13:37, która zawiera wytyczne dla nauczycielek dotyczące zgłaszania potrzeb przedszkola radzie miejskiej na spotkaniu, zawierająca komentarz: cyt: „Ja zrobiłam swoje, reszta zależy od Was, teraz macie swoje 5 minut-tunel, który należy wykorzystać. Ulegniecie, czy będziecie walczyć o dobro dzieci i Wasze warunki pracy: plac zabaw z kładką, szatnia, łazienka dla dzieci niepełnosprawnych, podbitka dachu, wsad kominowy, piec, otoczenie budynku z miejscami parkingowymi i właściwym ogrodzeniem”.

Przypomnieć w tym miejscu należy, że kompetencje rady pedagogicznej określone są w art. 70 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021r., poz. 1082 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem do kompetencji stanowiących rady pedagogicznej należy:

- 1) zatwierdzanie planów pracy szkoły lub placówki po zaopiniowaniu przez radę szkoły lub placówki;
- 2) podejmowanie uchwał w sprawie wyników klasyfikacji i promocji uczniów;
- 3) podejmowanie uchwał w sprawie eksperymentów pedagogicznych w szkole lub placówce, po zaopiniowaniu ich projektów przez radę szkoły lub placówki oraz radę rodziców;
- 4) ustalanie organizacji doskonalenia zawodowego nauczycieli szkoły lub placówki;
- 5) podejmowanie uchwał w sprawach skreślenia z listy uczniów;
- 6) ustalanie sposobu wykorzystania wyników nadzoru pedagogicznego, w tym sprawowanego nad szkołą lub placówką przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny, w celu doskonalenia pracy szkoły lub placówki.

Zgodnie z art. 70 ust. 2 w/w ustawy Rada pedagogiczna opiniuje w szczególności:

- 1) organizację pracy szkoły lub placówki, w tym tygodniowy rozkład zajęć edukacyjnych, oraz organizację kwalifikacyjnych kursów zawodowych, jeżeli szkoła lub placówka takie kursy prowadzi;
- 2) projekt planu finansowego szkoły lub placówki będącej jednostką budżetową;
- 3) wnioski dyrektora o przyznanie nauczycielom odznaczeń, nagród i innych wyróżnień;

4) propozycje dyrektora szkoły lub placówki w sprawach przydziału nauczycielom stałych prac i zajęć w ramach wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowo płatnych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych.

Wśród zadań rady pedagogicznej nie ma więc spraw związanych z zarządzaniem nieruchomościami, w których działa placówka oświatowa. Zadania związane z zarządzaniem placówką oraz zapewnieniem odpowiednich warunków technicznych, organizacyjnych i lokalowych należą do kierownika jednostki, który kieruje działalnością szkoły, zapewnia odpowiednie warunki bezpieczeństwa (m.in. art. 68 ust. 1 ustawy Prawo oświatowe, art. 7 pkt 5 ustawy Karta Nauczyciela). Także na gruncie Kodeksu pracy to pracodawca obowiązany jest do zapewnienia pracownikom odpowiednich warunków pracy. Zgodnie z art. 94 pkt 2a, 4 Kodeksu pracy, to pracodawca obowiązany jest organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie; zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Obowiązki pracodawcy w placówce oświatowej realizuje jej dyrektor. Tymczasem z wyżej cytowanej wiadomości Pani Dyrektor z komunikatora Messenger z dnia 20.04.2021r. godz. 13:37 wynika, że kierownik jednostki próbował przerzucić realizację swoich obowiązków w tym zakresie na radę pedagogiczną lub swoich pracowników, tj. takie sprawy jak „warunki pracy: plac zabaw z kładką, szatnia, łazienka dla dzieci niepełnosprawnych, podbitka dachu, wsad kominowy, piec, otoczenie budynku z miejscami parkingowymi i właściwym ogrodzeniem”. Powyższe należy uznać za nienależyte wykonywanie zadań w rozumieniu art. 227 k.p.a.

W zakresie zarzutu ignorowania rady pedagogicznej w jej dostępie do dokumentów z zakresu organizacji pracy przedszkola – projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2022/23 nie był udostępniony członkom rady pedagogicznej na posiedzeniu rady opiniującym ten arkusz. Rada ta de facto się nie odbyła. Pani dyrektor wyjaśniła, że projekt arkusza został omówiony na radzie, wskazując, że nie było zapytań członków rady w tym zakresie. Skarżące natomiast przywołały spotkanie w maju, na którym Pani dyrektor poprosiła o sporządzanie wyprawek dla poszczególnych grup, jedna z nauczycielek powiedziała, że nie wie dla której grupy ma zrobić wyprawkę, Pani dyrektor skwitowała to stwierdzeniem, że nikt nie wie gdzie pracuje, arkusz jest u Burmistrza i jak Burmistrz podpisze, wtedy dowiemy się jak pracujemy – co ostatecznie nie miało miejsca do dnia złożenia przez nauczycielki skargi. Innej nauczycielce Pani dyrektor powiedziała też, że one nie są od zapoznawania się arkuszem, bo mają tylko pracować. Wyjaśnienia dyrektora, że sytuację z arkuszem komplikował konkurs na dyrektora nie jest wytłumaczeniem dla braku udostępnienia dokumentu radzie pedagogicznej. Sposób i forma informowania kadry pedagogicznej o planowanej organizacji przedszkola w następnym roku szkolny nie był właściwy i w tym względzie zarzut ten uznaje się za zasadny.

Co do zarzutu nie realizowania przez dyrektora w rzeczywistości godzin lekcyjnych wynikających z pensum, zajęcia logopedyczne przypisane dyrektorowi realizował inny nauczyciel-logopeda, to w tym względzie nie można uznać za wystarczające wyjaśnienia

dyrektora, który nie ustosunkował się wprost do zarzutu – wytłumaczył, że zaplanowane zajęcia logopedyczne odbywały się zgodnie z planem – co nie było przez nikogo kwestionowane, a korzystanie z pomocy koleżeńskiej nie powinno być postrzegane w negatywny sposób. Takie lakoniczne wyjaśnienie dyrektora jest wyjaśnieniem pozornym w kontekście wagi zarzutu, który według skarżących sprowadzał się de facto do nie realizowania przez dyrektora zajęć ujętych w arkuszach w ostatnich latach. W tym też zakresie zarzut ten uznaje się za zasadny.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i prawne oraz przytoczone orzecznictwo, uznano, że zarzuty sformułowane przez skarżących zasługują na uwzględnienie, co daje Radzie Miejskiej w Polanowie podstawę do uznania za zasadną skargę na działania dyrektora Przedszkola Gminnego w Polanowie, panią Elżbietę Sekułę.