

Projekt

Komisji Skarg, Wniosków i Petycji z dnia 18 lipca
2024 r.

**UCHWAŁA NR ____/____/2024
RADY GMINY MIEDŹNO**

z dnia 2024 r.

w sprawie rozpatrzenia skargi na działalność Dyrektora Zespołu Szkolno - Przedszkolnego w Miedźnie

Na podstawie art. 18 ust.2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 609) w związku z art. 229 pkt 3 i art. 237 § 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 572) po rozpatrzeniu skargi B.Z., **Rada Gminy Miedźno**

uchwala, co następuje:

§ 1. Uznaje się skargę B.Z. na działalność Dyrektora Zespołu Szkolno - Przedszkolnego w Miedźnie za bezzasadną.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Gminy, który zawiadomi skarżącego o sposobie załatwienia skargi.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uzasadnienie

Pismem z dnia 22 sierpnia 2023 r. Pani BZ (dalej: „Skarżąca”) wniosła do Rady Gminy Miedźno skargę na działania Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w Miedźnie (dalej: „Szkoły”) polegającą na dyskryminującym i nierównym traktowaniu jej osoby na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego, w tym poprzez brak prawidłowej reakcji na zgłaszane działania noszące cechy mobbingu ze strony współpracowników szczegółowo opisane w treści skargi. Z treści skargi wynika, że Skarżąca, przebywająca w chwili zgłaszania skargi na urlopie dla poratowania zdrowia (od 10 marca 2023 r. do 10 marca 2024 r.), została poinformowana przez Dyrektora, że po powrocie z ww. urlopu i stwierdzonej przez lekarza zdolności do pracy, przewiduje się dla niej wyłącznie 4 godziny wychowania fizycznego, 1 godzinę wychowawstwa i uzupełnienie etatu godzinami nauczyciela wychowawcy świetlicy szkolnej. W ocenie Skarżącej taki przydział godzin nosi znamiona dyskryminacji jej osoby i nierównego traktowania względem pozostałych dwóch nauczycieli wychowania fizycznego, którym planuje się pozostawienie pełnego wymiaru godzin wychowania fizycznego. Ponadto zdaniem Skarżącej, z uwagi na swój staż pracy oraz dotychczasową nienaganną dyscyplinę pracy, nie powinna doświadczyć takiej propozycji ze strony Dyrektora Szkoły, mając na uwadze wynikającą z orzecznictwa Sądu Najwyższego analizę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.

W dniu 1 lipca 2024 r. Skarżąca wniosła kolejną skargę na działania Dyrektora Szkoły. W ramach zarzutów dyskryminacji i nierównego traktowania podniosła sporządzenie arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2023/2024 niezgodnie z przepisami prawa, tj. poprzez brak uwzględnienia jej osoby w wykazie kadry pedagogicznej. Zdaniem Skarżącej od daty przypadającej po planowanym zakończeniu urlopu dla poratowania zdrowia, tj. od 10 marca 2024 r., w arkuszu organizacyjnym szkoły na rok szkolny 2023/2024 powinny Skarżącej zostać przydzielone godziny lekcyjne, a brak ich uwzględnienia wskazywał na zamiar Dyrektora rozwiązania z nią umowy o pracę po zgłoszeniu powrotu z urlopu dla poratowania zdrowia, co ostatecznie stało się faktem. Skarżąca nie kwestionując obiektywnej przesłanki w postaci niewystarczającej ilości godzin wychowania fizycznego w klasach IV-VIII dla wypełnienia etatów wszystkich zatrudnionych przez Szkołę nauczycieli tego przedmiotu, podniosła że istniały możliwości rozwiązania trudnej sytuacji poprzez sprawiedliwe rozdysponowanie godzin wychowania fizycznego po jej powrocie do pracy z urlopu dla poratowania zdrowia w dniu 10 marca 2024 r. W ocenie Skarżącej brak uwzględnienia jej osoby w arkuszu organizacyjnym Szkoły, a w jego konsekwencji zaproponowany jej po powrocie przydział godzin nosi znamiona dyskryminacji jej osoby i nierównego traktowania względem pozostałych dwóch nauczycieli wychowania fizycznego, którym pozostawiono pełny wymiar godzin wychowania fizycznego. Skarżąca zarzuciła ponadto Dyrektorowi niegospodarność poprzez wypłacanie jej osobie wynagrodzenia za czas pozostawania w stanie nieczynnym, który jest konsekwencją wypowiedzenia jej umowy o pracę i jednocześnie wynagrodzenia za nadgodziny nauczycielom, którym przydzielono prowadzenie zajęć po wypowiedzeniu jej umowy o pracę oraz poprzez opłacanie z publicznych pieniędzy wynagrodzenia radcy prawnego, który jest pełnomocnikiem Dyrektora w postępowaniu przed sądem pracy z powództwa Skarżącej.

Treść obydwu skarg pokrywa się lub uzupełnia w zakresie zarzutów stawianych przez Skarżącą Dyrektorowi Szkoły, dlatego też rozpoznano je łącznie.

Właściwość Rady Gminy Miedźno do rozpoznania skarg wynika z treści przepisu art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 572), dalej: „Kpa”.

Opisane przez Skarżącą zdarzenia były przedmiotem posiedzenia Komisji Skarg, Wniosków i Petycji Rady Gminy Miedźno, (dalej: „Komisja”) w dniach 14 września 2023 r., 5 marca 2024 r. oraz 18 lipca 2024 r. Przed przystąpieniem do wypracowania stanowiska Komisja zwróciła się także do Dyrektora Szkoły o ustosunkowanie się do zarzutów podniesionych w skardze z dnia 1 lipca 2024 r.

W przedłożonej w dniu 17 lipca 2024 r. odpowiedzi Dyrektor Szkoły odnosząc się do zarzutów związanych z arkuszem organizacyjnym szkoły na rok szkolny 2023/2024 podniosła, że arkusz organizacyjny podlega zaopiniowaniu przez Związki Zawodowe oraz Kuratorium Oświaty oraz że podmioty te nie złożyły zastrzeżeń odnośnie godzin wychowania fizycznego na rok szkolny 2023/2024. Wskazała, że Skarżąca została ujęta w załączniku nr 1 arkusza organizacyjnego – Wykaz Kadry Pedagogicznej, jako nauczyciel przebywający na urlopie dla poratowania zdrowia.

Odnosząc się do zarzutów dyskryminacji Dyrektor Szkoły wskazała, że zapoznając nauczycieli z arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2023/2024 i perspektywą kolejnych lat, na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 20 kwietnia 2023 r., poinformowała że wobec zmniejszenia liczby grup wychowania fizycznego, przewiduje się dwa etaty nauczycieli wychowania fizycznego, a jednemu z trzech zatrudnionych w Szkole nauczycieli, celem uzupełnienia etatu, przydzielone zostaną godziny wychowawcy świetlicy szkolnej. Z założenia uzupełnienie etatu jako wychowawca świetlicy miało objąć każdego z nauczycieli wychowania fizycznego w systemie rotacji, tj. w każdym kolejnym roku szkolnym inna osoba. Z wyjaśnień Dyrektora Szkoły wynika ponadto, że Skarżąca w trakcie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia została poinformowana, że po powrocie z urlopu dla poratowania zdrowia, w dniu 10 marca 2024 r., na dalszą część roku szkolnego 2023/2024, to jej jako pierwszej zostaną przydzielone uzupełniające godzinnych wychowawcy świetlicy. Po zakończeniu przez Skarżącą urlopu dla poratowania zdrowia z dniem 10 marca 2024 r., celem zapewnienia prawidłowego toku pracy szkoły w roku szkolnym 2023/2024, zaproponowano Skarżącej przeniesienie na inne stanowisko w tej samej szkole, proponując godziny nauczania wychowania fizycznego w wymiarze 6/18 oraz nauczyciela świetlicy w wymiarze 17/26. W związku z przeniesieniem tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć Skarżącej wynosiłby 23 godziny. Dyrektor Szkoły podniosła, że zaproponowane Skarżącej przeniesienie na inne stanowisko w tej samej szkole w roku szkolnym 2023/2024 było konsekwencją zmniejszonej liczby godzin wychowania fizycznego realizowanych w szkole. Odnosząc się do zarzutów Skarżącej ukrycia przez Dyrektora Szkoły etatu wychowania fizycznego dla trzeciego nauczyciela, Dyrektor Szkoły podniosła, że zgodnie z zaleceniami Kuratorium Oświaty, dla poprawności procesu edukacyjnego, nie jest zalecane wydzielanie zajęć na etapie kształcenia klas I-III. Zatem nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej realizuje jednocześnie edukację polonistyczną, matematyczną, przyrodniczą, zajęcia komputerowe, zajęcia wychowania fizycznego, plastykę i muzykę w wymiarze 18 godzin tygodniowo. Dyrektor Szkoły dodała, że wskazani w skardze nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej posiadają nadgodziny ze względu na dodatkowe kwalifikacje zawodowe. Podniosła ponadto, że po odmowie przez Skarżącą zgody na przeniesienie na inne stanowisko w marcu 2024 r., podjęła działania w celu zapewnienia Skarżącej etatu w pełnym wymiarze godzin wychowania fizycznego, poprzez zaproponowanie, wbrew zaleceniom Kuratorium Oświaty, czterem nauczycielom klas I-III, wydzielenia 3 godzin wychowania fizycznego w każdej klasie, co łącznie dałoby 12 godzin fizycznego. Z uwagi na brak ich zgody, nie miała możliwości zapewnienia Skarżącej godzin wychowania fizycznego w pełnym wymiarze.

Odnosząc się do zarzutów niegospodarności Dyrektor Szkoły wskazała, że wskazany w Skardze radca prawny jest pełnomocnikiem Dyrektora w postępowaniu prowadzonym przez Sąd Rejonowy w Częstochowie Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie prowadzonej pod sygn. akt VII P 464/24 z powództwa Skarżącej, natomiast wypłata wynagrodzeń pracownikom obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa. Dyrektor Szkoły dodała, że kierowane wobec jej osoby przez Skarżącą zarzuty naruszenia przepisów prawa, poświadczenia nieprawdy, nie mają uzasadnienia w faktach, naruszają jej dobre imię i kompetencje.

Po zapoznaniu się z treścią skarg, stanowiskiem Skarżącej oraz Dyrektor Szkoły wyrażonym na posiedzeniu Komisji w dniach 14 września 2023 r., 5 marca 2024 r. oraz 18 lipca 2024 r. oraz odpowiedzią na zarzuty skargi sporządzoną przez Dyrektora Szkoły z dnia 17 lipca br. nr ZSP.0.05.051.12.2024 Komisja uznała skargi za bezzasadne.

Analiza arkusza organizacyjnego Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w Miedźnie na rok szkolny 2023/2024, w tym jego integralnej części w postaci Załącznika nr 1 – Wykaz Kadry Pedagogicznej wskazuje w sposób niewątpliwy, że Skarżąca została ujęta w ww. dokumencie jako nauczyciel przebywający na urlopie dla poratowania zdrowia, co potwierdza stan faktyczny, gdyż bezspornym jest że w okresie od 10 marca 2023 r. do 10 marca 2024 r. Skarżąca przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. Przeprowadzone w ramach rozpatrywania niniejszej skargi czynności, potwierdziły także, że Kurator Oświaty, któremu zgodnie z przepisami art. 110 ust. 3 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737), dalej „Prawo oświatowe”, Urząd Gminy Miedźno przesłał do zaopiniowania ww. dokument, nie zakwestionował arkusza organizacyjnego w tym względzie, tj. w części, w której wskazano Skarżącą wyłącznie w Załączniku nr 1 do arkusza - Wykazie Kadry Pedagogicznej, bez przydziału godzin na etapie tworzenia ww. dokumentu. Konsekwencją powyższego było zatwierdzenie przez organ prowadzący – Wójta Gminy Miedźno - arkusza organizacyjnego Szkoły.

W ocenie Komisji brak jest także jakichkolwiek podstaw do ustalenia związku przyczynowo – skutkowego pomiędzy treścią opisanego wyżej arkusza organizacyjnego Szkoły, a wypowiedzeniem

Skarżącej umowy o pracę. Zaplanowanie liczby godzin w arkuszu organizacyjnym szkoły nie stanowi czynności z zakresu prawa pracy.

W sprawie będącej przedmiotem niniejszej skargi bezspornym jest, że Skarżącej po powrocie z urlopu dla poratowania zdrowia w trakcie roku szkolnego, w dniu 10 marca 2024 r., zaproponowano przeniesienie na inne stanowisko w tej samej szkole, proponując godziny nauczania wychowania fizycznego w wymiarze 6/18 oraz nauczyciela świetlicy w wymiarze 17/26 oraz że w konsekwencji powyższego tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć Skarżącej wynosiłby 23 godziny. Bezspornym jest także to, że powyższe było konsekwencją zmniejszonej liczby godzin wychowania fizycznego realizowanych w Szkole i brakiem wystarczającej ilości godzin wychowania fizycznego do uzupełnienia etatów trzech zatrudnionych w Szkole nauczycieli tego przedmiotu, nie posiadających uprawnień do prowadzenia zajęć z innych przedmiotów. Skarżąca nie zakwestionowała także braku swojej zgody na powyższą propozycję, czego skutkiem z kolei było wypowiedzenie Skarżącej umowy o pracę.

W kontekście powyższych bezspornych okoliczności, nie budzi wątpliwości, że naturalną konsekwencją braku wystarczającej ilości godzin do podziału pomiędzy zatrudnionymi nauczycielami, musiało być podjęcie przez Dyrektora Szkoły, który odpowiada także za racjonalne prowadzenie jednostki, decyzji o ograniczeniu etatu, bądź przeniesieniu na inne stanowisko, bądź wypowiedzenie umowy jednemu z trzech nauczycieli wychowania fizycznego, a następnie podjęcie w tym kierunku stosownych działań prawnych.

W ocenie Komisji przedstawione przez Skarżącą okoliczności nie wskazują na słusność krytyki działań Dyrektora podjętych w zaistniałych okolicznościach. Powrót nauczyciela do pracy po rocznym urlopie dla poratowania zdrowia w trakcie trwania roku szkolnego, na ostatnie trzy miesiące zajęć lekcyjnych, czynił słusznym i sprawiedliwym (mając na względzie choćby dobro uczniów) objęcie jego osoby propozycją przeniesienia w części na inne stanowisko w tej samej szkole w sytuacji kiedy ta propozycja była konieczną do zastosowania wobec jednego z zatrudnionych nauczycieli, z których pozostali od początku roku szkolnego realizowali plan nauczania w przydzielonych klasach. Złożona Skarżącej przez Dyrektora propozycja wymiaru godzin na rok szkolny 2023/2024 od dnia jej powrotu do pracy w dniu 10 marca 2024 r. (godziny nauczania wychowania fizycznego w wymiarze 6/18 oraz wychowawcy w świetlicy w wymiarze 17/26), w ocenie Komisji, nie uwłaczała godności nauczyciela. Zwłaszcza, że zgodnie z deklaracją Dyrektora, której brak dowodów przeciwnych, z założenia uzupełnienie etatu jako wychowawca świetlicy miało objąć każdego z nauczycieli wychowania fizycznego w systemie rotacji, tj. w każdym kolejnym roku szkolnym inna osoba. Komisja w całości podziela przywołane wyżej stanowisko oraz argumentację Dyrektora Szkoły przedstawione w odpowiedzi na skargi zarówno w zakresie sporządzenia arkusza organizacyjnego jak i zarzutów dotyczących dyskryminacji i nierównego traktowania.

Dodatkowo wskazać należy, że w ramach nadzoru sprawowanego przez organ prowadzący, ustalonego w przepisach art. 57 i następny Prawa oświatowego nie mieści się udzielanie zgody na dokonanie przez dyrektora szkoły czynności z zakresu prawa pracy, w szczególności nawiązywanie czy też rozwiązywanie stosunków pracy z określonymi osobami, czy też podważanie zapadłych w tym względzie decyzji. Zadania te ustawodawca przewidział jako wyłączną kompetencję dyrektora szkoły, na co wprost wskazuje treść przepisu art. 68 ust. 5 pkt 1 Prawa oświatowego. W konsekwencji powyższego Komisja ani Rada Gminy nie posiadają kompetencji do rozstrzygania sporów związanych z zakresem prawa pracy, w tym ustaleń dotyczących dyskryminującego i nierównego traktowania, czy też działań noszących cechy mobbingu i odpowiedzialności w tym zakresie pracodawcy. Okoliczności związane z wypowiedzeniem Skarżącej umowy o pracę przez Dyrektora Szkoły są aktualnie analizowane przez Sąd Rejonowy w Częstochowie Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie prowadzonej pod sygn. akt VII P 464/24 z powództwa Skarżącej, który jest wyłącznie właściwy do ustalenia po przeprowadzeniu dowodów, czy doszło w tym względzie do złamania przepisów prawa, w tym czy Dyrektor Szkoły dopuściła się dyskryminującego i nierównego traktowania osoby Skarżącej, w tym poprzez brak prawidłowej reakcji na zgłaszane działania noszące cechy mobbingu ze strony dwóch pozostałych zatrudnionych w Szkole nauczycieli wychowania fizycznego, z którymi Skarżąca niewątpliwie, wobec opisanych wyżej okoliczności związanych z ilością godzin wychowania fizycznego, pozostaje w konflikcie interesów.

Nie sposób uznać za zasadne także zarzutów Skarżącej dotyczących niegospodarności środków publicznych poprzez doprowadzenie przez Dyrektora Szkoły do konieczności wypłacania Skarżącej świadczenia za pozostawanie w stanie nieczynnym oraz jednocześnie wynagrodzenia innym nauczycielom, którzy realizują w ramach dodatkowo płatnych nadgodzin godziny lekcyjne pozostałe po wypowiedzeniu Skarżącej umowy o pracę. W świetle dokumentacji dotyczącej niniejszych skarg, nie budzi wątpliwości, że Decyzja Dyrektora o wypowiedzeniu Skarżącej umowy o pracę była konsekwencją przede wszystkim braku

zgody Skarżącej na zmianę warunków zatrudnienia i przeniesienie w części na inne stanowisko pracy w sytuacji braku możliwości zapewnienia przez Dyrektora ilości godzin na dotychczasowym stanowisku. Podobnie oceniono zarzut niegospodarności dotyczący wydatków związanych z wynagrodzeniem radcy prawnego do czynności związanych jako pełnomocnika Dyrektora w postępowaniu prowadzonym przez Sąd Rejonowy w Częstochowie Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie prowadzonej pod sygn. akt VII P 464/24 z powództwa Skarżącej. Treść skargi w zakresie zarzutów niegospodarności sugeruje, że jedynym sposobem na brak narażenia się przez Dyrektora na zarzut niegospodarności mogło być zaproponowanie zmiany warunków zatrudnienia w sytuacji braku możliwości zapewnienia przez Dyrektora ilości godzin na dotychczasowym stanowisku, innemu niż Skarżąca nauczycielowi wychowania fizycznego. Dlatego też w zakresie zarzutów niegospodarności skargę oceniono krytycznie. Oczywistym faktem jest, że obowiązek wypłacania pracownikowi należnego wynagrodzenia wynika z przepisów prawa. Nie sposób także odmówić Dyrektorowi Szkoły prawa do poniesienia wydatków profesjonalnego pełnomocnika w postępowaniu sądowym, którego jest stroną.

Mając powyższe na uwadze skargi uznano za bezzasadne.

Pouczenie: Zgodnie z art. 239 Kpa, w przypadku gdy skarga, w wyniku jej rozpatrzenia, została uznana za bezzasadną i jej bezzasadność wykazano w odpowiedzi na skargę, a skarżący ponowił skargę bez wskazania nowych okoliczności - organ właściwy do jej rozpatrzenia może podtrzymać swoje poprzednie stanowisko z odpowiednią adnotacją w aktach sprawy - bez zawiadamiania skarżącego.

Przewodniczy Komisji Skarg, Wniosków i Petycji

Rady Gminy Miedźno

Robert Soboniak