

**Zarządzenie Nr 83/2023**  
**Burmistrza Miasta i Gminy Drobin**  
**z dnia 23 czerwca 2023 r.**

**w sprawie odwołania dyrektora Szkoły Podstawowej w Łęgu Probostwie**

Na podstawie art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 40 z późn. zm.) oraz art. 66 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 900), po zasięgnięciu opinii Mazowieckiego Kuratora Oświaty, zarządza się, co następuje:

§ 1.

Odwołuje się nauczyciela - panią Ewelinę Józwiak ze stanowiska dyrektora Szkoły Podstawowej w Łęgu Probostwie z dniem 26 czerwca 2023 r. bez wypowiedzenia.

§ 2.

Wykonanie zarządzenia powierza się Kierownikowi Referatu Oświaty Urzędu Miasta i Gminy w Drobinie.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.



Burmistrz  
Miasta i Gminy Drobin  
Krzysztof Maciej Wielec

## Uzasadnienie

Pani Ewelina Józwiak, dyrektor Szkoły Podstawowej w Łęgu Probostwie zostaje odwołana z zajmowanego stanowiska na podstawie art. 66 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 900) - dalej: Pr. Ośw., który określa odwołanie nauczyciela ze stanowiska kierowniczego w przypadkach szczególnie uzasadnionych, po zasięgnięciu opinii kuratora oświaty.

W zakresie stanowiącym podstawę odwołania, Organ prowadzący przedstawia poniżej zarzuty wobec Dyrektora Szkoły Podstawowej w Łęgu Probostwie.

Pierwszym z nich jest nieprawidłowe i niezgodne z prawem nawiązywanie stosunków pracy z nauczycielami kierowanej przez siebie szkoły publicznej.

W toku weryfikacji otrzymywanych przez organ prowadzący szkołę dokumentów oraz ich porównania z już posiadanymi stanowiącymi podstawę nawiązywania stosunków pracy z nauczycielami, ustalone zostało, że w stosunku do co najmniej 3 nauczycieli zatrudnionych w szkole podstawowej sposób nawiązania z nimi stosunków zatrudnienia pozostaje niezgodny z przepisami Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 984) – dalej: KN lub niejasny.

W dwóch przypadkach Dyrektor Szkoły nawiązywała z nauczycielami umowę o pracę na czas określony na podstawie art. 10 ust. 7 KN. W treści umowy wyraźnie wskazano, że przesłanką zawarcia umowy na czas określony pozostawała przesłanka zaistnienia potrzeb wynikających z organizacji nauczania. W przypadku jednej umowy w jej treści brak informacji, że zawierana jest w związku z nieobecnością zastępowanego nauczyciela w pracy, a tym samym *a contrario* podstawą zatrudnienia nauczyciela jest potrzeba związana z organizacją nauczania.

Umowy zawierane na czas określony w trybie art. 10 ust. 7 KN stanowią wyjątek od zasady zatrudniania nauczycieli posiadających już stopień awansu zawodowego, na podstawie stabilniejszych podstaw zatrudnienia tj. umów o pracę na czas nieokreślony lub na podstawie mianowania. Ustawodawca w sposób wyraźny określa warunki zatrudnienia na podstawie umowy terminowej. W przypadku umowy zawieranej na czas określony z powodu potrzeb wynikających z organizacji nauczania, poglądy doktryny oraz orzecznictwo pozostają jednomyślne co do wyjątkowości takiego zatrudnienia.

Wystąpienie przesłanek z ust. 7 musi mieć charakter obiektywny i nie może być zależna od uznania pracodawcy (zob. postanowienie SN z dnia 21 stycznia 2013 r., sygn. akt II PK 230/12, publ. Legalis nr 719289, wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., sygn. akt I PK 62/06, publ. Legalis nr 80218). Do takich okoliczności zalicza się między innymi: stan niewiedzy dyrektora szkoły, co do dalszego finansowania dodatkowych zajęć w kolejnych latach szkolnych, stworzenie oddziałów przedszkolnych, których funkcjonowanie pozostaje corocznie uzależnione od decyzji organu prowadzącego (Wyrok SN z 14 czerwca 2016 r., II PK 142/15, LEX nr 2062793.), okres nauczania poszczególnych przedmiotów w danym roku szkolnym, potrzebę stosowania zmianowości pracy w szkole.

Warto zauważyć, że nauczyciel mianowany i zatrudniająca go szkoła mogą pozostawać w stosunku pracy na podstawie mianowania co do zasady w pełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 5 pkt 6 KN) lub wyjątkowo w niepełnym wymiarze zajęć (art. 22 ust. 2 KN) albo na podstawie umowy o pracę w wymiarze niższym niż pełny wymiar zatrudnienia (wtedy bez istnienia przesłanek z art. 22 ust 2 KN).

Jak wskazał SN w wyroku z dnia 13 września 2006 roku, warunki zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony w rozumieniu art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) w brzmieniu ustaloną ustawą z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 179, poz. 1845) nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia takiego zatrudnienia istnieje tylko w danym roku szkolnym, a szkoła nie planuje zajęć pozwalających na to w kolejnym roku.

Gdy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze zajęć (czyli nie zachodzą okoliczności przewidziane w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), strony stosunku pracy - czyli nauczyciel mianowany i szkoła - nie są uprawnione ani do dowolnego wyboru podstawy zatrudnienia, ani do ograniczenia wymiaru zatrudnienia bez zmiany podstawy nawiązania stosunku pracy.

W wyroku z dnia 15 września 2006 roku (sygn. akt I PK 62/06) SN wskazał z kolei, że wyjątek dopuszczający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony uregulowany został w art. 10 ust. 7 KN. W myśl tego przepisu jest to prawnie możliwe tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. Przepis ten, jako regulujący wyjątek od zasady, należy wyklądać ściśle. Zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas gdy staje się konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek pracy nauczyciela mianowanego.

Z uwagi na powyższe pismem z dnia 29 marca 2023 roku oraz 6 kwietnia 2023 roku organ prowadzący skierował do Pani Dyrektora zapytanie w przedmiocie podstaw nawiązania stosunków pracy poszczególnych nauczycieli oraz okresów ich zatrudnienia na tych podstawach. Odpowiedź Dyrektora Szkoły potwierdziła ustalenia poczynione na podstawie posiadanych już szczytkowych dokumentów.

Nieprawidłowości w zakresie nawiązywania stosunków pracy z nauczycielami, stanowią, w ocenie organu prowadzącego, istotne naruszenie obowiązków dyrektora szkoły, jako przedstawiciela pracodawcy i kierownika zakładu pracy będącego równocześnie samorządową jednostką organizacyjną i podlegającego szczególnym reżimom w zakresie chociażby wydatkowania środków publicznych. Wyżej wskazane błędy stanowią o niekompetencji w realizacji spoczywających na Pani Dyrektora obowiązków w zakresie kierowania zakładem pracy oraz przestrzegania praw pracowników. W ocenie organu, przestrzeganie prawidłowości nawiązywania stosunków pracy z nauczycielami oraz innymi pracownikami obok zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowi podstawowy obowiązek dyrektora szkoły jako kierownika zakładu pracy, z którego Pani Józwiak się nie wywiązuje należycie.

Drugim zarzutem jest niezgodne z prawem przygotowanie arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2022/2023 stanowiące zagrożenie dla prawidłowości wydatkowania środków publicznych oraz nieprawidłowe stosowanie przepisów prawa.

Zgodnie z art. 110 ust.1 dalej: Pr. Ośw. arkusz organizacyjny szkoły określa szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym. Arkusz organizacyjny szkoły opracowuje dyrektor szkoły. Zgodnie z § 17 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Edukacji

Narodowej z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli (Dz. U. z 2019 r. poz. 502 z późn. zm.) arkuusz organizacji szkoły określa m.in. liczbę nauczycieli ogółem, w tym nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze; imię, nazwisko, stopień awansu zawodowego i kwalifikacje poszczególnych nauczycieli oraz rodzaj prowadzonych przez nich zajęć i liczbę godzin tych zajęć.

Arkuusz organizacji zawiera wszystkie kluczowe dane i informacje, dotyczące organizacji pracy szkoły, wpływa bezpośrednio na zakres uprawnień i obowiązków osób korzystających z usług; arkuusz organizacji szkoły stanowi podstawowy dokument, umożliwiający organizację pracy szkoły w danym roku szkolnym; przedstawia bowiem liczbę godzin pracy nauczycieli i innych pracowników szkoły; w związku z tym przesądza o wymiarze ich zatrudnienia lub ewentualnym braku możliwości zatrudnienia w danej szkole. Nie budzi zatem wątpliwości, że w świetle znaczenia arkuusza organizacyjnego, na podstawie którego szkoła w kolejnym roku szkolnym pracuje, dane w nim zawarte powinny bezwzględnie odpowiadać rzeczywistości.

Wreszcie arkuusz organizacyjny szkoły stanowi podstawę sporządzenia przez Dyrektora Szkoły planu finansowego szkoły w zakresie wydatków oświatowych osobowych.

Tym czasem, jak zostało to ustalane przy okazji wyrównywania nauczycielskich wynagrodzeń zasadniczych, w arkuuszu organizacyjnym szkoły, Dyrektor szkoły nie uwzględniła zatrudnienia w roku szkolnym 2022/2023 jednego nauczyciela – prowadzącego zajęcia na zastępstwo za nieobecnego nauczyciela.

Dyrektor szkoły sporządzając arkuusz organizacyjny w sposób niezgodny z przepisami naraził organ prowadzący na skutki finansowe nieprzewidziane na etapie akceptacji arkuusza organizacyjnego. Z uwagi na powyższe w dniu 6 kwietnia 2023 roku organ prowadzący zażądał od dyrektora szkoły informacji dotyczących aktualnego zatrudnienia nauczycieli w szkole. Jak wynika z treści pisma Dyrektora Szkoły, faktycznie jeden z nauczycieli pozostaje zatrudniony pomimo jego nieujęcia w arkuuszu organizacyjnym szkoły.

Warto w tym miejscu zauważyć, że obowiązkiem dyrektora szkoły jest zagwarantowanie prawidłowego funkcjonowania placówki, którą kieruje. W przypadku, o którym mowa powyżej zachodzi ryzyko, że sposób wydatkowania środków pieniężnych przez Dyrektora pozostaje niezgodny z ustalonymi założeniami i może skutkować zwiększeniem obciążeń po stronie budżetu organu prowadzącego. Niestosowanie zaś przepisów obowiązującego prawa podważa *per se* możliwość kierowania przez Panią Ewelinę Józwiak publiczną jednostką organizacyjną.

Organ prowadzący powziął również wiedzę, że Pani Dyrektor była przewodniczącą komisji rekrutacyjnej w toku procedury rekrutacyjnej do klasy I szkoły w roku szkolnym 2023/2024. Tymczasem jak wynika z treści § 9 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 18 listopada 2022 r. w sprawie przeprowadzania postępowania rekrutacyjnego oraz postępowania uzupełniającego do publicznych przedszkoli, szkół, placówek i centrów (Dz. U. z 2022 r. poz. 2431) w skład komisji nie mogą wchodzić m.in. dyrektor szkoły.

Kolejnym zarzutem jest nieprawidłowość w zakresie weryfikacji i dokumentowania kontroli zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nauki.

Zgodnie z § 3 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1604) dyrektor, co najmniej raz w roku, dokonuje kontroli zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków korzystania

z obiektów należących do szkoły lub placówki, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków nauki oraz określa kierunki ich poprawy. Z ustaleń kontroli sporządza się protokół, który podpisują osoby biorące w niej udział. Kopię protokołu dyrektor przekazuje organowi prowadzącemu.

W dniu 27 lutego 2023 roku, do organu prowadzącego wpłynął Protokół Nr 1/2023 z kontroli zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków korzystania z obiektów szkolnych. Jak wynika z jego treści kontrola przeprowadzona na podstawie w/w przepisów dokonana została w dniu 24 lutego 2023 roku, zaś w skład zespołu kontrolującego weszła m.in. Pani Ewelina Józwiak. Protokół został podpisany przez Panią Dyrektor, która tym samym potwierdziła, że brała udział w czynnościach kontrolnych.

Tymczasem, jak wynika z dokumentów posiadanych przez organ prowadzący w dniach od 23 lutego 2023 roku do 24 lutego 2023 roku Pani Ewelina Józwiak była nieobecna w pracy. W takiej zatem sytuacji, Dyrektor Szkoły Podstawowej w Łęgu Probostwie nie mogła uczestniczyć, jako członek zespołu kontrolującego w kontroli zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków korzystania z obiektów szkoły, gdyż w tym czasie była niezdolna do pracy.

W dniu 17 marca 2023 roku do organu prowadzącego wpłynęło pismo dyrektora szkoły o sprostowaniu protokołu BHP. Co jednak istotne, sporządzone sprostowanie w dalszym ciągu nie usuwało występujących w protokole nieprawidłowości. W związku z powziętymi wątpliwościami organ prowadzący skierował do Pani Dyrektor zapytanie o zakres czynności poszczególnych członków zespołu kontrolującego w zakresie czynności przeprowadzonych w okresie od 13 lutego do 24 lutego 2023 roku.

Jak wynika z odpowiedzi Pani Dyrektor Szkoły, nie wszystkie czynności kontrolne były podejmowane przez nią osobiście lub w jej obecności. Tym czasem, normy prawne w/w rozporządzenia nie zezwalają dyrektorowi szkoły na scedowanie swoich kompetencji lub uprawnień na rzecz innej osoby, a zatem o ile w czynnościach kontrolnych mogą brać udział również inne osoby, to w każdym wypadku we wszystkich czynnościach brać winien udział dyrektor szkoły.

Nie ma przy tym znaczenia, czy faktycznie dyrektor szkoły zna istniejące w szkole problemy, czy też nie. Istotne jest bowiem, że Pani Józwiak tego obowiązku zaniechała. Utwierdza w tym odpowiedź Pani Dyrektor na pismo w którym organ prowadzący oczekiwał wyjaśnienia i wskazania które dokładnie czynności były podejmowane przez poszczególnych członków komisji. Tym samym, kontrola BHP w szkole mogła mieć charakter iluzoryczny.

Ostatni zarzut dotyczy zachowania oraz działań o charakterze publicznym mogących stanowić naruszenie godności wykonywanego zawodu.

Na wstępie należy zasygnalizować, że kwestia bezpieczeństwa i higieny pracy była kwestią sporną na linii Pani Dyrektor Szkoły Podstawowej w Łęgu Probostwie z radnym gminy przy okazji posiedzenia Komisji Rozwoju, Rolnictwa, Bezpieczeństwa i Gospodarki Komunalnej Rady Miejskiej w Drobinie.

W następstwie złożonej przez radnego skargi na działanie dyrektora szkoły, Rada Miejska w Drobinie uznała skargę na działania Pani Eweliny Józwiak, jako dyrektora szkoły za zasadną. Z decyzją radnych Pani Dyrektor jak należy przyjmować nie zgadzała się, czemu

wyraz dała na swoim publicznym profilu na portalu społecznościowym Facebook, gdzie w sposób lekceważący odnosi się w komentarzach do radnych gminy.

Uchybienia godności zawodu nauczyciela to zachowania przynoszące ujmę randze tego zawodu i funkcji pełnionej w społeczeństwie. Uchybienie godności zawodu nauczyciela to zatem naruszenie obowiązku godnego zachowania. Pojęcie to wiąże się z wzorcem postępowania nauczyciela, wynikającym z przepisów prawa, norm etyki zawodowej i innych norm moralnych. Z godnością zawodu nauczyciela wiąże się ustalony standard postępowania nauczyciela, który stanowić powinien wzór dla innych i którego efektem powinno być wzbudzenie szacunku.

Nawet w przypadku wzburzenia lub uznawania przez Panią Ewelinę Józwiak, że działania rady miejskiej pozostają wątpliwe lub niezgodne z prawem, jako Dyrektor Szkoły, zobligowana jest do przestrzegania obowiązków nauczyciela - dbałość o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów (art. 6 pkt 5 KN).

W ocenie organu prowadzącego, sposób wyrażania poglądów przez Panią Dyrektor pozostaje daleki od wyważonego i życzliwego wobec osób trzecich, a tym samym jest negatywnie oceniony pod kątem godności lub powagi zawodu nauczyciela. Dyrektor szkoły podstawowej, winien szczególnie dbać o wyważenie i prezentowanie swoich opinii.

Komentarze Pani Józwiak dotyczą osób pełniących funkcje publiczne – radnych rady gminy i dotyczą sposobu i jakości wykonywania przez nich obowiązków publicznych. Sposób formułowania opinii przez Panią Dyrektor bez wątpienia ma charakter perioratywny i ma na celu postawienie innych osób w negatywnym świetle.

Wreszcie działania Pani Dyrektor miały walor publiczny, a jej wpisy dostępne są dla nieograniczonego kręgu adresatów, w tym uczniów szkoły oraz ich rodziców. Udostępnione komentarze mogą zatem tworzyć w tych osobach, ale również innych obywatelach, poczucie niekompetencji wybranych przez nich przedstawicieli do organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego, a w dalszej kolejności podważać zaufanie do nich. Wreszcie zwłaszcza dla ludzi młodych mogą stanowić podstawę dla przyjmowania, że szydercze odnoszenie się do innych osób, wyśmiewanie oraz krytykowanie, jest zachowaniem akceptowalnym społecznie.

Co istotne w dniu 22 marca 2023 roku, do organu prowadzącego wpłynęła informacja, że publikacje Pani Dyrektor traktowane są przez osoby, których dotyczą, jako szkalujące ich dobre imię, obraźliwe i ubliżające.

Tym samym, w ocenie organu prowadzącego działania dyrektora stanowią podstawę przyjęcia, że Pani Ewelina Józwiak nie reprezentuje swoim zachowaniem standardów, które stanowiłyby legitymację do dalszego pełnienia funkcji dyrektora szkoły publicznej.

Podsumowując, w ocenie Organu prowadzącego wskazane okoliczności uzasadniają odwołanie dyrektora z funkcji w trybie art. 66 ust 1 pkt. 2 Pr. Ośw. Organ prowadzący zwraca uwagę, że dokonał weryfikacji czynności Dyrektora Szkoły Podstawkowej w Łęgu Probstwie w zakresie w jakim pozostawało to niezbędne dla zbadania prawdziwości stawianych mu zarzutów.

Zgodnie z art. 66 ust. 1 pkt. 2 Pr. Ośw. przesłanką odwołania dyrektora szkoły jest „szczególnie uzasadniony przypadek”. W orzecznictwie przedmiotu przyjmuje się, że chodzi w tym wypadku o takie działanie, które skutkuje uratą przez osobę sprawującą funkcję kierowniczą

zdolności wykonywania powierzonych jej funkcji z przyczyn etycznych lub rażącej niekompetencji w realizacji spoczywających na niej obowiązków (por. wyrok NSA z 18 kwietnia 2008 r. sygn. akt I OSK 86/08). Szczególnie uzasadniony przypadek może być związany z pojedynczym działaniem lub zaniechaniem dyrektora szkoły związanym np. z popełnieniem przestępstwa, poniżeniem pracownika.

Nie jest jednak wykluczone, że przesłanka szczególnie uzasadnionego przypadku będzie spełniona również w przypadku, gdy po stronie dyrektora szkoły występuje szereg jednostkowych działań, z których każde oddzielnie nie stanowi okoliczności samoistnie uniemożliwiającej pełnienie funkcji kierowniczej lecz stawia pod dużym znakiem zapytania kompetencje osoby zarządzającej szkołą i które należy oceniać łącznie w zakresie występowania "szczególnie uzasadnionego przypadku" (tak: wyrok WSA w Warszawie z 8.09.2022 r., sygn. akt II SA/Wa 359/20, LEX nr 3503707).

Co prawda, w ocenie organu prowadzącego działania Pani Dyrektor związane z publiczną oceną działań radnych rady miasta i gminy Drobin, stanowią wystarczającą przesłankę do uznania, że nie powinna ona z powodów etycznych pełnić funkcji kierownika jednostki oświatowej, ale błędne działania Pani Dyrektor w zakresie pełnienia obowiązków kierownika szkoły, dodatkowo stanowią okoliczność, która w ocenie organu prowadzącego uzasadnia jej odwołanie ze stanowiska dyrektora szkoły publicznej. Dyrektor szkoły odpowiada przed organem prowadzącym szkołę nie tylko za właściwą realizację zadań oświatowych, ale także za prawidłowe funkcjonowanie placówki. Dla właściwej realizacji zadań związanych z powierzonym stanowiskiem dyrektora szkoły oraz podstawowymi funkcjami szkoły (dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą), konieczne jest, by osobie pełniącej stanowisko kierownicze placówki oświatowej nie można było postawić zarzutu lekceważenia praw pracowniczych, nieprawidłowego prowadzenia dokumentacji szkoły, czy też wreszcie naruszania przepisów prawa. Od kierownika państwowej jednostki organizacyjnej wymagać bowiem należy dołożenia najwyższej staranności przy realizowaniu obowiązków zawodowych.

Stosownie do art. 66 ust. 1 pkt. 2 Pr. Ośw. organ prowadzący zwrócił się do organu sprawującego nadzór pedagogiczny z wnioskiem o wydanie opinii w przedmiocie odwołania dyrektora Szkoły Podstawowej w Łęgu Probstwie i taką opinię otrzymał, a tym samym spełnione zostały wszystkie wymagane przepisami prawa przesłanki odwołania z funkcji dyrektora szkoły.

