

# Za co odpowiada pracownik oświaty

## Prawa i obowiązki – 13 przykładów z życia szkoły

**Opracował:** Michał Kowalski

radca prawny, redaktor Portalu  
Oświatowego

# Zawiadomienie rzecznika czy kara porządkowa (przypadek 1)

Przeglądając portal społecznościowy, dyrektor przypadkowo napotkał liczne wpisy nauczyciela zawierające treści nawołujące do nienawiści na tle rasowym i narodowościowym. Nauczyciel pozostaje w zatrudnieniu w liceum ogólnokształcącym, co oznacza, że pracuje również z małoletnimi.

Jak powinien postąpić dyrektor?

- a) *zawiadomić rzecznika dyscyplinarnego,*
- b) *ukarać nauczyciela karą porządkową upomnienia lub nagany.*

# Zawiadomienie rzecznika czy kara porządkowa (przypadek 1)

Dyrektor powinien zawiadomić rzecznika dyscyplinarnego o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przewinienia dyscyplinarnego nauczyciela.

Nauczyciel ponosi odpowiedzialność:

- 1) **porządkową** – za uchybienie porządku i organizacji pracy,
- 2) **dyscyplinarną** – za:
  - a) uchybienie godności zawodu nauczyciela,
  - b) naruszenie obowiązków nauczycielskich:
    - rzetelnego realizowania zadań związanych 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;
    - wspierania każdego ucznia w jego rozwoju;
    - dążenia do pełni własnego rozwoju osobowego;
    - doskonalenia zawodowego, zgodnie z potrzebami szkoły;
    - kształtowania i wychowywania młodzieży w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka;
    - dbania o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.

# Zawiadomienie rzecznika czy kara porządkowa (przypadek 1)

- Często dane zdarzenie kwalifikuje się zarówno na uchybienie porządkowe i dyscyplinarne. W takich sytuacjach dyrektor może wybrać, czy ukarać nauczyciela porządkowo, czy skierować sprawę do rzecznika dyscyplinarnego. Jeden tryb wyklucza drugi.
- Ale takiego wyboru nie ma w przypadku, gdy istnieje uzasadnione przypuszczenie, że nauczyciel swoim zachowaniem naruszył prawa lub dobro małoletniego. Wówczas dyrektor nie ma wyboru i musi **skierować sprawę do rzecznika dyscyplinarnego**.
- W przedstawionej sytuacji mogło dojść do naruszenia dóbr osób małoletnich. W razie potwierdzenia zawinienia nauczyciela w żadnym wypadku nie powinien on prowadzić zajęć z uczniami. Co więcej, wpisy nauczyciela mogli widzieć uczniowie będący znajomymi nauczyciela w portalu społecznościowym.

# Zawiadomienie rzecznika czy kara porządkowa (przypadek 1)

- Rzecznika należy zawiadomić o sprawie najlepiej na piśmie, opisując całą sytuację (można załączyć wydruki ze strony internetowej).
- **Ile czasu ma dyrektor?** Aktualnie 3 dni robocze od dnia dowiedzenia się o zdarzeniu. Od 1 września 2020 r. termin ten zostanie wydłużony do **14 dni**.
- Skorzystaj w wzoru zawiadomienia rzecznika dyscyplinarnego – [kliknij tutaj>>](#)

# Zawiadomienie rzecznika czy kara porządkowa (przypadek 2)

Nauczyciel został zaproszony na imprezę studniówkową, ale nie jako opiekun. Podczas tej imprezy (na której byli obecni zarówno niepełnoletni, jak i pełnoletni uczniowie) nauczyciel zachowywał się w sposób obsceniczny, nadto znajdował się ewidentnie w stanie nietrzeźwości.

Jak powinien postąpić dyrektor?

- a) zawiadomić rzecznika dyscyplinarnego,*
- b) ukarać nauczyciela karą porządkową upomnienia lub nagany.*

# Zawiadomienie rzecznika czy kara porządkowa (przypadek 2)

**Dyrektor powinien zawiadomić rzecznika dyscyplinarnego o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przewinienia dyscyplinarnego nauczyciela.**

- Nauczyciel podczas imprezy studniówkowej nie pełni obowiązków służbowych.
- Niemniej jednak swoim zachowaniem ewidentnie uchybił godności zawodu.
- Odpowiedzialność dyscyplinarna dotyczy również zachowań ze sfery prywatnej.
- Takie zachowanie może naruszać dobro niepełnoletnich, nawet jeśli nauczyciel ich nie uczy, dlatego właśnie dyrektor powinien zawiadomić rzecznika dyscyplinarnego o zdarzeniu.

# Zawiadomienie rzecznika czy kara porządkowa (przypadek 3)

Nauczyciel spóźnił się na lekcję. Dyrektor dowiedział się o tym od uczniów klasy VI szkoły podstawowej, którzy zgłosili dyrektorowi fakt, że pozostają sami w sali od 20 minut i nikt do nich nie przyszedł.

Jak powinien postąpić dyrektor?

- a) *zawiadomić rzecznika dyscyplinarnego,*
- b) *ukarać nauczyciela karą porządkową upomnienia lub nagany.*



# Zawiadomienie rzecznika czy kara porządkowa (przypadek 3)

**Dyrektor powinien zawiadomić rzecznika dyscyplinarnego o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przewinienia dyscyplinarnego nauczyciela.**

- Wprawdzie jest to uchybienie porządkowe, ale jednocześnie naruszenie obowiązków przewidzianych w art. 6 Karty Nauczyciela i uchybienie dobru małoletnich (narażone zostało ich bezpieczeństwo, ponieważ zostali pozostawieni bez opieki).
- Dlatego nie jest tu właściwa kara porządkowa, lecz zawiadomienie o zdarzeniu rzecznika dyscyplinarnego.

# Zawiadomienie rzecznika czy kara porządkowa (przypadek 4)

Dyrektor dowiedział się, że nauczyciel notorycznie spóźnia się na lekcje w szkole branżowej, w klasie z pełnoletnimi uczniami. Nauczyciel przyznał się do tych uchybień.

Jak powinien postąpić dyrektor?

- a) zawiadomić rzecznika dyscyplinarnego,*
- b) ukarać nauczyciela karą porządkową upomnienia lub nagany.*

# Zawiadomienie rzecznika czy kara porządkowa (przypadek 4)

**Dyrektor powinien ukarać nauczyciela karą porządkową.**

- Uchybienie nauczyciela może być kwalifikowane zarówno jako uchybienie porządkowe jak i dyscyplinarne.
- Nauczyciel nie naruszył dobra małoletnich.
- Dlatego dyrektor, aby przyspieszyć sprawę, może ograniczyć się do wymierzenia nauczycielowi kary porządkowej.

# Zawieszenie w obowiązkach służbowych

Nauczyciel podczas lekcji wywołał jednego z uczniów do odpowiedzi przy tablicy. Podczas odpowiedzi doszło do nieprzyjemnego incydentu – nauczyciel uderzył ucznia w twarz i mu ubliżył. Nauczyciel zaprzecza, że zdarzenie zaistniało, świadkami byli jednak uczniowie klasy. Sprawa nie została jeszcze wyjaśniona.

*Czy dyrektor powinien zawiesić nauczyciela w obowiązkach służbowych?*

# Zawieszenie w obowiązkach służbowych

Dyrektor powinien zawiesić nauczyciela w obowiązkach służbowych (najpóźniej w momencie wszczęcia postępowania dyscyplinarnego). Kiedy zawieszenie jest obowiązkowe, a kiedy fakultatywne?

Rodzaj zawieszenia	Przesłanki zawieszenia
zawieszenie obligatoryjne	<p>wszczęte postępowanie karne lub złożony wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec nauczyciela dotyczy czynu naruszającego prawa i dobro dziecka, <i>chyba że:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>we wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego rzecznik dyscyplinarny wnosi o orzeczenie kary dyscyplinarnej nagany z ostrzeżeniem</i></li> </ul> <p><i>oraz</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>jednocześnie ze względu na powagę i wiarygodność zarzutów niecelowe jest odsunięcie nauczyciela od wykonywania obowiązków w szkole (od 1 września 2020 r.)</i></li> </ul> <p>nauczyciel został tymczasowo aresztowany lub pozbawiony wolności w związku z postępowaniem karnym (zawieszenie następuje tu z mocy samego prawa)</p>
zawieszenie fakultatywne	<p>przeciwko nauczycielowi wszczęto postępowanie karne lub złożono wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, jeżeli ze względu na powagę i wiarygodność wysuniętych zarzutów celowe jest odsunięcie nauczyciela od wykonywania obowiązków w szkole</p> <p>w sprawach niecierpiących zwłoki zawieszenie może nastąpić przed złożeniem wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego</p>

# Zawieszenie w obowiązkach służbowych

Zawieszenie to decyzja dyrektora. Nie jest to jednak decyzja administracyjna a przejaw uprawnień kierowniczych (forma zgodna ze statutem, najczęściej zarządzenie).

W decyzji o zawieszeniu należy wskazać:

- konkretną podstawę prawną zawieszenia (art. 85t ust. 1 albo 2 Karty Nauczyciela),
- przesłanki zawieszenia (zob. tabela),
- uzasadnienie (z odniesieniem do okoliczności zdarzenia),
- okres zawieszenia (zawieszenie w pełnieniu obowiązków nie może trwać dłużej niż **6 miesięcy**, chyba że przeciwko nauczycielowi lub nauczycielowi pełniącemu funkcję dyrektora szkoły toczy się jeszcze postępowanie karne lub postępowanie dyscyplinarne, w związku z którym nastąpiło zawieszenie).

Od decyzji o zawieszeniu nauczyciel może **odwołać się do komisji dyscyplinarnej I instancji**, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, za pośrednictwem dyrektora szkoły. Po otrzymaniu odwołania dyrektor powinien przekazać je do komisji wraz z ewentualną odpowiedzią na odwołanie.

# Zawieszenie w obowiązkach służbowych

Skutki zawieszenia:

- nauczyciel nie jest dopuszczany do pracy,
- możliwa redukcja wynagrodzenia zasadniczego, maksymalnie do połowy,
- obligatoryjne pozbawienie nauczyciela dodatków do wynagrodzenia (za wysługę lat, funkcyjnego, motywacyjnego, za warunki pracy, jednorazowego uzupełniającego) a także wynagrodzenia za zaplanowane godziny ponadwymiarowe,
- zachowanie prawa do dodatku wiejskiego, ZFŚS i nagrody jubileuszowej,
- utrata prawa do urlopu wypoczynkowego pokrywającego się z okresem zawieszenia,
- wyłączenie okresu zawieszenia z prawa do trzynastki (choć generalnie ten okres zalicza się do stażu pracowniczego),

**Uwaga!** Jeżeli postępowanie karne lub postępowanie dyscyplinarne zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy albo wydaniem wyroku lub orzeczenia uniewinniającego, nauczycielowi oraz nauczycielowi pełniącemu funkcję dyrektora szkoły należy zwrócić zatrzymane kwoty wynagrodzenia (bez pensji za zaplanowane godziny ponadwymiarowe).

Po zakończeniu zawieszenia należy dopuścić nauczyciela do pracy na dotychczasowych zasadach. Nie ma konieczności kierowania go na badania kontrolne.

# Czy zawiadomienie jest konieczne

W nowym roku szkolnym 2020/2021 na nauczyciela wpłynęła skarga od jednego z rodziców. Zgodnie z jej treścią, nauczyciel miał podczas zebrania z rodzicami wulgarnie odezwać się do autora skargi. Dyrektor przeprowadził wewnętrzne postępowanie wyjaśniające – rozmawiając z rodzicami a także z drugim nauczycielem obecnym na spotkaniu. Poza rodzicem, który złożył skargę, nikt inny nie potwierdził, że takie zdarzenie miało miejsce.

*Czy dyrektor powinien z ostrożności skierować sprawę do rzecznika dyscyplinarnego?*



# Czy zawiadomienie jest konieczne

**Dyrektor w opisanej sytuacji nie musi kierować sprawy do rzecznika dyscyplinarnego.**

- Począwszy od 1 września 2020 r. dyrektor nie musi już składać zawiadomienia, jeśli okoliczności sprawy bezspornie wskazują, że nie doszło do popełnienia takiego czynu.
- W przedstawionej sytuacji zebrany materiał dowodowy nie daje żadnych podstaw choćby do przypuszczenia, że doszło do takiego zdarzenia.
- Na marginesie, nawet gdyby zdarzenie potwierdzono, to z uwagi na brak naruszenia praw i dóbr ucznia dyrektor mógłby zrezygnować z zawiadamiania rzecznika dyscyplinarnego.

# Konsekwencje ukarania dyscyplinarnego

Przeciwko nauczycielowi toczyło się postępowanie dyscyplinarne. Komisja dyscyplinarna działająca przy wojewodzie wymierzyła nauczycielowi karę dyscyplinarną zwolnienia z pracy. Nauczyciel odwołał się od kary do komisji przy MEN. Komisja II instancji w dniu 10 lipca 2020 r. podtrzymała jednak orzeczenie komisji I instancji. Dyrektor szkoły otrzymał informację o orzeczeniu komisji II instancji w dniu 15 lipca 2020 r.

Jak powinien postąpić dyrektor?

- a) *Dyrektor nie powinien podejmować żadnych działań. Nauczyciel może przecież jeszcze odwołać się do sądu apelacyjnego.*
- b) *Dyrektor powinien rozwiązać stosunek pracy nauczyciela w dniu 15 lipca 2020 r.*
- c) *Dyrektor powinien stwierdzić wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela z dniem 15 lipca 2020 r.*
- d) *Dyrektor powinien stwierdzić wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela z dniem 10 lipca 2020 r.*

# Konsekwencje ukarania dyscyplinarnego

**Dyrektor powinien stwierdzić wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela (z dniem 10 lipca 2020 r.).**

Karami dyscyplinarnymi dla nauczycieli są:

- nagana z ostrzeżeniem,
- zwolnienie z pracy,
- zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania,
- wydalenie z zawodu nauczyciela.

**Z wyjątkiem nagany z ostrzeżeniem, kary te skutkują wygaśnięciem stosunku pracy.**

# Konsekwencje ukarania dyscyplinarnego

Stwierdzenie powinno nastąpić poprzez wydanie nauczycielowi pisemnej informacji zawierającej:

- podstawę prawną (art. 26 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela),
- przyczynę wygaśnięcia (prawomocne ukaranie karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy),
- datę wygaśnięcia (zawsze jest to data uprawomocnienia się orzeczenia komisji)

Wzór stwierdzenia znajdziesz w Portalu Oświatowym – [kliknij tutaj>>](#)

Orzeczenie komisji dyscyplinarnej uprawomocnia się:

- po upływie terminu na odwołanie do komisji I instancji
- w dniu wydania orzeczenia przez komisję II instancji.

Poza informacją o wygaśnięciu należy niezwłocznie wydać nauczycielowi świadectwo pracy.

Odpis orzeczenia włącza się do części D akt osobowych – w której gromadzi się dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach, przewidujące zatarcie kary po upływie określonego czasu.

# Przebieg procedury dyscyplinarnej a rola dyrektora

Dyrektor zawiadomił rzecznika dyscyplinarnego o podejrzeniu popełnienia przewinienia dyscyplinarnego przez nauczyciela. Dyrektor jest przekonany o winie nauczyciela.

*Czy dyrektor może występować w postępowaniu?*

# Przebieg procedury dyscyplinarnej a rola dyrektora

**Dyrektor może występować w postępowaniu, ale jedynie jako świadek.**

Dyrektor nie jest stroną postępowania, chyba że sam jest obwinionym.

**Dyrektor w postępowaniu wyjaśniającym:**

- musi wpuścić rzecznika na teren szkoły i umożliwienie mu wykonywania wszystkich wymienionych czynności polegających na gromadzeniu materiału dowodowego (przesłuchiwanie uczniów i innych świadków, przeglądanie dokumentacji),
- musi stworzyć należyte warunki do przeprowadzania czynności dowodowych w szczególności przesłuchiwanie świadków,
- nie musi zapewniać psychologa w celu przesłuchiwania małoletnich (obowiązek taki ma rzecznik),
- musi złożyć zeznania, jeżeli rzecznik zażąda od niego ich złożenia (wystąpi wówczas w charakterze świadka),
- może zgłaszać zastrzeżenia do protokołów czynności, w których brał udział,
- może złożyć zażalenie na postanowienie rzecznika dyscyplinarnego o umorzeniu postępowania wyjaśniającego,
- powinien otrzymać pisemne zawiadomienie o przekazaniu akt sprawy komisji dyscyplinarnej wraz z wnioskiem o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, postanowienie o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania dyscyplinarnego lub o umorzeniu tego postępowania

# Przebieg procedury dyscyplinarnej a rola dyrektora

## Dyrektor w postępowaniu dyscyplinarnym:

- może być obecny na rozprawie co do zasady w charakterze publiczności,
- może zostać wybrany na obrońcę obwinionego nauczyciela z wyboru nauczyciela albo z urzędu, jeśli znajduje się na liście obrońców z urzędu - i wybierze go przewodniczący składu orzekającego komisji dyscyplinarnej
- musi złożyć zeznania jako świadek, jeżeli zostanie wezwany na posiedzenie komisji,
- nie może zaskarżyć orzeczenia komisji w przedmiocie umorzenia postępowania, uniewinnienia czy ukarania.

# Przebieg procedury dyscyplinarnej a rola dyrektora

Dyrektor może być przesłuchiwany w charakterze **świadka**. W takiej sytuacji ma **obowiązek złożenia zeznań**, zarówno na etapie postępowania wyjaśniającego, jak i na rozprawie dyscyplinarnej.

Dyrektor ma prawo **odmówić składania zeznań**, jeśli obwiniony jest osobą najbliższą dla dyrektora tj.:

- małżonkiem (nawet po ustaniu małżeństwa),
- wstępnym,
- zstępnym,
- rodzeństwem,
- powinowatym w tej samej linii lub stopniu,
- osobą pozostająca w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka (nawet po ustaniu przysposobienia),
- osobą pozostającą we wspólnym pożyciu.



# Przebieg procedury dyscyplinarnej a rola dyrektora

- Dyrektor może też odmówić składania zeznań, jeżeli komisja zwolni dyrektora z zeznań z uwagi na to, że pozostaje on z obwinionym w szczególnie bliskim stosunku osobistym.
- Dyrektor **może odmówić udzielenia odpowiedzi na pytanie**, jeżeli udzielenie odpowiedzi mogłoby narazić go lub osobę dla niego najbliższą na odpowiedzialność za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe.

**Uwaga!** Dyrektor może skorzystać z prawa do odmowy składania zeznań tylko wówczas, jeżeli oświadczy, że chce z tego prawa skorzystać - nie później niż przed rozpoczęciem pierwszego zeznania w postępowaniu dyscyplinarnym (przed komisją dyscyplinarną).

# Jak wymierzyć karę porządkową

Pracownik kuchni notorycznie nie nosi odzieży roboczej. Dyrektor chce rozwiązać ten problem i ukarać go za to karą porządkową.

*W jaki sposób dyrektor powinien zgodnie z prawem wymierzyć karę porządkową pracownikowi?*

# Jak wymierzyć karę porządkową

## 1. Ustal, czy doszło do naruszenia:

- sprawdź, czy regulamin pracy przewiduje obowiązek noszenia odzieży roboczej na tym stanowisku,
- upewnij się, czy na pewno nauczyciel nie wykonuje tego obowiązku,
- wezwij nauczyciela na rozmowę i wysłuchaj jego wyjaśnień. Jeżeli z powodu nieobecności w pracy nauczyciel nie może być wysłuchany, bieg 2-tygodniowego terminu na ukaranie go nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się do pracy.

Jeżeli na podstawie wyjaśnień pracownika dojdiesz do wniosku, że nie doszło do uchybienia obowiązkom pracowniczym lub też było ono niezawinione, odstęp od ukarania nauczyciela.

2. Sprawdź, czy nie upłynęły jeszcze 3 miesiące od dnia dopuszczenia się przez nauczyciela naruszenia obowiązków pracowniczych lub 2 tygodnie od dnia powzięcia przez dyrektora wiadomości o tym naruszeniu (art. 109 § 1 Kodeksu pracy).

- **Jeżeli tak** → koniec procedury, kara porządkowa nie może być nałożona.
- **Jeżeli nie** → przejdź do kroku 3.

# Jak wymierzyć karę porządkową

3. Zdecyduj o wymiarze kary porządkowej. Przy stosowaniu kary weź pod uwagę w szczególności:

- rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych,
- stopień winy pracownika  
i
- jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 Kodeksu pracy).

Nauczyciel może być ukarany :

- **karą upomnienia,**
- **karą nagany,**  
lub
- **karą pieniężną** – ta kara dotyczy wyłącznie nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy (art. 108 § 2 Kodeksu pracy).

# Jak wymierzyć karę porządkową

4. Powiadom nauczyciela na piśmie o zastosowanej karze. W piśmie należy zawrzeć:

- rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych,
- datę dopuszczenia się przez nauczyciela tego naruszenia oraz
- informację o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia (art. 110 Kodeksu pracy).

5. Złóż odpis zawiadomienia o zastosowaniu kary porządkowej do części D akt osobowych nauczyciela (§ 3 pkt 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r.).

**Wejdź na Portal Oświatowy i pobierz [wzór zawiadomienia](#)>>**

# Jak ustalić czy pracownik wyrządził szkodę szkole

Dyrektor otrzymał informację od nauczyciela o uszkodzeniu tablicy interaktywnej. Koszt naprawy wyniesie 3000 zł. Nauczyciel nie przyznaje się do winy, ale jednocześnie nie jest w stanie wskazać, jak doszło do uszkodzenia tablicy.

*Jakie kroki powinien podjąć dyrektor?*

# Jak ustalić czy pracownik wyrządził szkodę szkole

Odpowiedzialność materialna za szkodę spoczywa na każdym pracowniku szkoły, w tym na nauczycielu.

Przesłanki odpowiedzialności materialnej pracownika:

Przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika	Objaśnienie
niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków związanych z przetwarzaniem danych osobowych	Zachowanie pracownika musi być zawinione: <ul style="list-style-type: none"> <li>• umyślnie,</li> <li>• nieumyślnie (brak należytej staranności pracownika w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych)</li> </ul>
wyrządzenie szkody pracodawcy	Szkada pracodawcy powstaje w sytuacji, w której: <ul style="list-style-type: none"> <li>• pracodawca musiał naprawić szkodę wyrządzoną podmiotowi trzeciemu,</li> <li>• sam doznał szkody w wyniku ukarania przez UODO.</li> </ul> <p>Uwaga! Wpływ na odpowiedzialność może mieć ewentualne przyczynienie pracodawcy.</p>
związek przyczynowy	Pracownik odpowiada tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

# Jak ustalić czy pracownik wyrządził szkodę szkole

## 1. Ustal, czy szkole została wyrządzona szkoda i jaka jest jej wysokość

- Należy zweryfikować, czy negatywnie oceniane przez dyrektora szkoły zachowanie pracownika wyrządziło szkole szkodę.
- Szkoda to „poniesiona strata” oraz „utracone korzyści”. Poniesioną (rzeczywistą) stratę stanowi uszczerbek już rzeczywiście zaistniały w dobrach szkoły, zaś utracone korzyści to korzyści, które szkoła mogłaby osiągnąć, gdyby jej szkody nie wyrządzono.

## 2. Ustal przebieg zdarzenia

- Należy ustalić przyczynę wystąpienia szkody, to znaczy prześledzić ciąg zdarzeń, który doprowadził do jej wyrządzenia.
- Poproś ewentualnych świadków zdarzenia i nauczyciela o złożenie wyjaśnień w formie ustnej lub pisemnej.
- Przydatnym może okazać się złożenie do prokuratury wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie zniszczenia lub uszkodzenia rzeczy należących do szkoły.



# Jak ustalić czy pracownik wyrządził szkodę szkole

## **3. Ustal, czy szkoda została wyrządzona wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych.**

- Jeżeli odpowiedź jest twierdząca, pracownik ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie pracy (tzw. odpowiedzialność materialna pracownika).
- Należy zbadać, jakie obowiązki w ramach stosunku pracy ma pracownik, który wyrządził szkodę (zob. art. 100 Kodeksu pracy i art. 6 Karty Nauczyciela).

## **4. Ustal, czy pomiędzy szkodą a zachowaniem pracownika istnieje tzw. adekwatny związek przyczynowy**

- Adekwatny związek przyczynowy? Chodzi tutaj o typowe następstwa określonego zachowania, to znaczy takie, które normalnie (w obiektywnym sensie) występują na skutek danego zdarzenia.

## **5. Ustal, czy szkoda została wyrządzona w mieniu powierzonym z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się**

- Powierzenie takie następuje w drodze decyzji pracodawcy, za zgodą pracownika, wyrażoną choćby w formie dorozumiane.
- Pracownikowi jest wtedy trudniej uwolnić się od odpowiedzialności.

## **6. Ustal czy szkoda została wyrządzona z winy pracownika – umyślnej lub nieumyślnej**

- Istnienie winy po stronie pracownika jest warunkiem powstania jego odpowiedzialności odszkodowawczej w ogóle, a charakter winy, tj. wina umyślna i wina nieumyślna, ma znaczenie dla ustalenia wysokości odszkodowania, do jakiej odpowiada pracownik.

# Jak wyegzekwować odszkodowanie

Rodzice pozwali szkołę o szkodę wyrządzoną uczniowi (konieczność poniesienia kosztów leczenia spowodowanego wypadkiem podczas zajęć). Jak ustalono, odpowiedzialność za to zdarzenie ponosi nauczyciel.

*Co powinien zrobić dyrektor?*

# Jak wyegzekwować odszkodowanie

## 1. Wezwij nauczyciela do zapłaty lub zaproponuj mu potrącenie odszkodowania z pensji.

- W przypadku winy nieumyślnej maksymalna kwota odszkodowania jest równa 3-miesięcznej pensji pracownika.
- Takie potrącenie na tym etapie sprawy jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie (**pobierz [wzór oświadczenia o zgodzie](#)>>**).
- Pracownikowi należy pozostawić kwotę równą ustawowemu minimalnemu wynagrodzeniu za pracę przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

## 2. Wytocz powództwo przeciwko nauczycielowi, jeżeli dobrowolnie nie spłaci należności.

Najpierw sprawdź, czy roszczenie nie jest przedawnione.

- Roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu w bardzo krótkim terminie - z upływem **1 roku** od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem **3 lat** od jej wyrządzenia.
- Gdy pracownik wyrządza pracodawcy szkodę w sposób umyślny, roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem **3 lat** od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się albo przy zachowaniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Jednakże termin ten nie może być dłuższy niż 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę.
- Jeżeli natomiast szkoda wynikła ze przestępstwa (zbrodni lub występku) roszczenie o naprawienie szkody ulega przedawnieniu z upływem **20 lat** od dnia popełnienia przestępstwa bez względu na to, kiedy poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia.

# Jak wyegzekwować odszkodowanie

## 3. Złóż wniosek o nadanie wyrokowi klauzuli wykonalności

- Wyrok uprawomocni się w dniu upływu terminu na złożenie apelacji bądź w dniu wydania wyroku II instancji.
- Jeżeli po uprawomocnieniu wyroku pracownik nie zapłaci niezwłocznie zasądanego na rzecz szkoły odszkodowania, należy podjąć kroki zmierzające do wyegzekwowania należności w drodze egzekucji komorniczej.
- Po wydaniu prawomocnego wyroku dyrektor szkoły powinien wystąpić o nadanie mu przez sąd tzw. klauzuli wykonalności.

## 4. Złóż wniosek do komornika

- Po otrzymaniu wyroku zaopatrzonego w klauzulę wykonalności, możliwe jest skierowanie do komornika wniosku egzekucyjnego. We wniosku o wszczęcie egzekucji należy wskazać świadczenie, które ma zostać spełnione.
- Do wniosku egzekucyjnego należy załączyć tytuł wykonawczy. Musi on zostać załączony do wniosku w oryginale. Dyrektor szkoły powinien natomiast zachować w aktach sprawy kserokopię tytułu wykonawczego.

# Zwolnienie nauczyciela za naruszenie obowiązków służbowych

Nauczyciel wielokrotnie spóźniał się na lekcje. Nie pomogła nawet wymierzona kara porządkowa.

*Czy dyrektor może zwolnić go z pracy?*

# Zwolnienie nauczyciela za naruszenie obowiązków służbowych

- Nie jest to możliwe w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania.
- Nauczyciel szkoły samorządowej nie może zostać zwolniony dyscyplinarnie!
- W przypadku nauczyciela szkoły samorządowej w grę może wchodzić wypowiedzenie stosunku pracy z powodu naruszania obowiązków pracowniczych, ale nie w każdym przypadku:

## A) Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania

- W przypadku tego nauczyciela naruszanie obowiązków służbowych nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia.
- Może natomiast stanowić jedno z kryteriów doboru do wypowiedzenia (o ile jest należycie udokumentowane).

Pobierz wzór [kryteriów doboru do wypowiedzenia>>](#)

## B) Nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony

- W przypadku tego nauczyciela naruszanie obowiązków służbowych może stanowić przyczynę wypowiedzenia.
- Przyczynę tę należy doprecyzować – nie wystarczy sformułowanie „utrata zaufania”, należy powołać się na konkretne uchybienia.
- Wielokrotne i notoryczne łamanie porządku pracy może stanowić przyczynę wypowiedzenia.
- Dotyczy to również pracowników niepedagogicznych.

Kliknij tutaj aby pobrać wzór [wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony>>](#)

## B) Nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony

- Taki nauczyciel może być zwolniony z powodu naruszania obowiązków służbowych.
- Nie ma konieczności podawania przyczyny wypowiedzenia.

Skorzystaj z wzoru wypowiedzenia [umowy o pracę na czas określony>>](#)

# Odwołanie z funkcji kierowniczej

Dyrektor jest w konflikcie personalnym z wicedyrektorem. W efekcie współpraca pomiędzy tymi osobami nie układa się. Zdarza się, że wicedyrektor krytykuje poczynania dyrektora np. podczas posiedzenia rady pedagogicznej.

*Czy w związku z tym dyrektor może odwołać wicedyrektora z funkcji kierowniczej?*

# Odwołanie z funkcji kierowniczej

Nie ma takiej możliwości.

**Nauczyciel może być odwołany z funkcji kierowniczej w przypadku:**

- złożenia przez nauczyciela rezygnacji, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem,
- ustalenia negatywnej oceny pracy lub negatywnej oceny wykonywania zadań wymienionych w art. 57 ust. 2 Prawa oświatowego w trybie określonym przepisami w sprawie oceny pracy nauczycieli - bez wypowiedzenia,
- złożenia przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny wniosku, o którym mowa w art. 56 ust. 3 Prawa oświatowego;
- **w przypadku szczególnie uzasadnionym**, bez wypowiedzenia.

Odwołanie wymaga zasięgnięcia opinii:

- organu prowadzącego,
- rady szkoły (jeżeli istnieje),
- rady pedagogicznej
- kuratora oświaty (w przypadku szczególnie uzasadnionym – zob. wyżej).



# Odwołanie z funkcji kierowniczej

## Co to na to sądy?

- „Przypadki szczególnie uzasadnione) to takie sytuacje, w których „nie jest możliwe spełnianie przez nauczyciela funkcji kierowniczej, a konieczność natychmiastowego przerwania jego czynności zachodzi ze względu na zagrożenie interesu publicznego, bo naruszenie prawa przez dyrektora jest na tyle istotne, iż nie pozwala na dalsze wykonywanie obowiązków przez daną osobę, a stwierdzone w jej pracy uchybienia mogą prowadzić do destabilizacji funkcjonowania szkoły” (Wyrok NSA w Warszawie z 22 listopada 2017 r., I OSK 1883/17).
- Chodzi tutaj więc o poważne, drastyczne uchybienia w obowiązkach lub inne zdarzenia kategorycznie wykluczające pełnienie funkcji kierowniczej.
- Konflikt personalny dyrektora z wicedyrektorem nie jest takim zdarzeniem.

Dziękujemy za uwagę i zapraszamy na

*Portal**oświatowy.pl*