

## PROJEKT

UCHWAŁY NR XX / 214 / 16

RADY POWIATU ZAWIERCIAŃSKIEGO

z dnia 25 maja 2016 roku

w sprawie skargi na Dyrektora Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej  
w Zawierciu

Na podstawie art. 12 pkt 11 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym (tekst jednolity Dz. U. z 2015 roku, poz. 1445) w związku z art. 229 pkt 4 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 267 z późn. zm.) -

– RADA POWIATU ZAWIERCIAŃSKIEGO uchwala, co następuje:

### § 1

1. Przyjąć stanowisko Komisji Rewizyjnej Rady Powiatu Zawierciańskiego w sprawie skargi A.S. A. na Dyrektora Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej w Zawierciu, stanowiące załącznik do niniejszej uchwały.
2. W oparciu o stanowisko, wskazane w ust. 1, uznać skargę na Dyrektora Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej w Zawierciu za bezzasadną.
3. Zobowiązać Przewodniczącego Rady Powiatu do przekazania stronie skarżącej informacji o sposobie załatwienia skargi.

### § 2

Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Powiatu.

### § 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

### **STANOWISKO KOMISJI REWIZYJNEJ**

#### **w sprawie skargi na Dyrektora Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Zawierciu.**

W dniu 7.04.2016 roku do Przewodniczącego Rady Powiatu Zawierciańskiego wpłynęło pismo z Kuratorium Oświaty w Katowicach, przekazujące skargę A.S.A. dotyczącą działań Dyrektora Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu.

Skarga dotyczyła przekroczenia uprawnień przez Dyrektora Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu w związku z sytuacją zaistniałą w dniu 24.03.2016 roku. Opis sytuacji przedstawiony w skardze:

*„Dnia 24.03.2016r. o godz.11.00 odbyła się pierwsza sprawa w Sądzie Rejonowym w Zawierciu o zadośćuczynienie z tytułu uszkodzenia ciała lub uszczerbku na zdrowiu przeciwko Towarzystwu Ubezpieczeniowemu. Pani dyrektor wiedząc od dawna o tym, że zostałam wezwana do Sądu (poinformowałam w lutym o dacie rozprawy) nie pozwoliła mi wpisać się do książki wyjść, twierdząc że powinnam mieć w tym dniu urlop, ponieważ jest to moja prywatna sprawa w Sądzie. Nie potrafiła powiedzieć, co powinnam zrobić będąc już w pracy – czy wziąć urlop na godziny czy też wskazać jakieś inne opcjonalne wyjście – mimo moich próśb i pytań. W negatywnych emocjach, po poinformowaniu mnie, że powinnam zasięgnąć informacji u mojego adwokata, pozwoliła opuścić mi placówkę z informacją, że porozmawiamy następnym razem. Nadmieniam iż od lutego w terminarzu pracy widniał wpis Sąd, a w ww. dniu od godz. 8.00 byłam obecna w pracy”.*

W dniu 14.04.2016 roku Dyrektor Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej złożyła na kancelarii Starostwa Powiatowego w Zawierciu obszernie wyjaśnienia pisemne. Opis ww. sytuacji zawiera załącznik nr 6, tj. pismo z dnia 29.03.2016 roku Dyrektora Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej do strony skarżącej. W piśmie czytamy:

*„Stwierdzam, że w dniu 24 marca 2016 o godz.10.00 pracownik opuścił Poradnię Psychologiczno-Pedagogiczną w Zawierciu, w terminarzu czynności psychologa Pani A.S.A. wpisała: godz.10.00 – SĄD.*

*Po zapytaniu przez dyrektora placówki, czy jest to sprawa służbowa i jakiego dziecka dotyczy, dyrektor uzyskał odpowiedź, że Pani jest świadkiem w sprawie. **Po kolejnym monicie pracownik pokazał Wezwanie z dnia 15 lutego 2016, na sprawę z powództwa cywilnego/sprawa dotyczy spraw prywatnych pracowników i nakazuje stawiennictwo obowiązkowe na godz.11.00 do Sądu Rejonowego w Zawierciu.***

*Stwierdzam, że pracownik nie poinformował pracodawcy, natomiast wpisał sprawę prywatną w zakres czynności służbowych oraz zaplanował opuszczenie pracy na godzinę przed wyznaczonym terminem w związku z czym w tym czasie nie przyjmował klientów w poradni.”*

Na posiedzeniu Komisji Rewizyjnej w dniu 26.04.2016 roku zapytano A.S.A., która twierdziła, że już w lutym informowała dyrektora Poradni o terminie sprawy w sądzie, czy w związku z napiętymi relacjami między nią a pracodawcą, złożyła stosowną informację na piśmie i czy posiada jakiegokolwiek potwierdzenie na złożenie takiej informacji. A.S.A. odpowiedziała, że nie złożyła informacji na piśmie i nie posiada żadnego potwierdzenia. Wezwanie z sądu nosiła przy sobie przez cały miesiąc, ale nie przedstawiła go pracodawcy, ponieważ czekała aż pracodawca o to poprosi. W lutym br. po otrzymaniu wezwania z sądu

poinformowała dyrektora Poradni ustnie, że w dniu 24.03. br. ma wyjście do sądu, nie informując, że jest to wyjście prywatne.

Dyrektor Poradni oświadczyła, że nie została wcześniej poinformowana o tym, że A.S.A. ma zaplanowane wyjście prywatne do sądu. Po raz pierwszy dowiedziała się o tym w momencie wychodzenia pracownika do sądu, tj. 24.03.2016 roku. Dyrektor oświadczyła, że w każdym przypadku wyjścia pracownika Poradni Pedagogiczno-Psychologicznej w Zawierciu do sądu w związku ze sprawą dotyczącą klienta Poradni, jest pisemna informacja z sądu, która jest złożona w Poradni. W tym przypadku takiej informacji nie było, dlatego Dyrektor zapytała o to pracownika, który miał wyjść do sądu.

Zapytano także, dlaczego wyjście prywatne zostało wpisane do służbowego terminarza

i dziennika pracy psychologa. W odpowiedzi A.S.A. **stwierdziła, że nie uważa, że to była jej prywatna sprawa, bo nie poszła na zakupy, tylko do sądu.**

Akt prawny regulujący przepisy w tym zakresie to **rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy** (Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 września 2014 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy Dz.U. z 2014 roku, poz. 1632).

I tak, stosownie do § 6 *„pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia”*. Przepisy nie konkretyzują terminu „czas niezbędny”, wymiar czasowy nieobecności w pracy jest uzależniony od konkretnej sytuacji procesowej.

**Pracownik powinien natomiast zadbać, aby pracodawca z wyprzedzeniem dowiedział się o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, o czym stanowi § 2. ust 1. Ww. rozporządzenia: „Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia”**.

**Dowodem, który usprawiedliwia nieobecność ze względu na uczestnictwo w rozprawie, jest wystosowane przez sąd imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się przed nim w charakterze strony lub świadka.** Takie wezwanie usprawiedliwi absencję w pracy tylko wówczas, gdy będzie opatrzone adnotacją potwierdzającą przybycie na rozprawę – § 3 pkt 4) ww. rozporządzenia.

Kolejnym aktem prawnym, którego przepisy odnoszą się rozpatrywanego przypadku, to **Ustawa z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych** (Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 21 kwietnia 2016 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Dz.U. z 2016 roku, poz. 623).

**Za czas zwolnienia od pracy na okoliczność rozprawy sądowej pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.** Nie oznacza to jednak, że poniesie on stratę.

Zgodnie bowiem z art. 86. ww. ustawy:

1. Świadcowi przysługuje zwrot zarobku lub dochodu utraconego z powodu stawiennictwa na wezwanie sądu.

2. Wynagrodzenie za utracony zarobek lub dochód za każdy dzień udziału w czynnościach sądowych przyznaje się świadkowi w wysokości jego przeciętnego dziennego zarobku lub dochodu. W przypadku świadka pozostającego w stosunku pracy przeciętny dzienny utracony zarobek oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu należnego pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Reasumując, A.S.A. wpisała „SĄD” (wyjście do sądu) w terminarz czynności psychologa. Wpis taki oznacza dla pracodawcy, że jest to wyjście służbowe. Dyrektor Poradni została zatem wprowadzona w błąd i dopiero w chwili wychodzenia pracownika z placówki dowiedziała się, że wyjście ma charakter prywatny. Ponadto A.S.A. nie widziała potrzeby, aby informować pracodawcę o charakterze wyjścia, tym bardziej że nie uważała, że jest to wyjście prywatne. Charakter wyjścia do sądu: służbowo/prywatnie ma jednak istotne znaczenie dla pracodawcy ze względu zarówno na prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika, jak i na wysokość wypłacanego wynagrodzenia, gdyż za czas wyjścia do sądu w sprawie innej niż służbowa, pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie ze stosunku pracy. Jest to zatem dla pracodawcy informacja kluczowa i pracodawca musi znać charakter każdego wyjścia pracownika w celu prawidłowego prowadzenia spraw kadrowo-płacowych. Działanie dyrektora Poradni polegające na ustaleniu rzeczywistego celu wyjścia pracownika z pracy jest uzasadnione i wynikające z kompetencji pracodawcy.

**Kolejna część skargi jest następującej treści:**

*„Na rozprawie okazało się, że Sąd Rejonowy w Zawierciu zobowiązał pracodawcę – czyli panią B.G. – o przesłanie dokumentacji lekarskiej dotyczącej urlopu dla poratowania zdrowia oraz informacji o sumie wypłaconych świadczeń w okresie urlopu. O nic innego Sąd nie wnosił. Natomiast dyrektor poradni przedłożyła dodatkowo zbędne dokumenty dotyczące mojej kampanii wyborczej do rady miasta Ogrodzieniec, udziału w komisji w wyborach prezydenckich, potwierdzenie wpisu na listę biegłych sądowych oraz moje prywatne rodzinne zdjęcie ściągnięte z Internetu. Pracodawca nie powinien przedstawiać do wglądu moich prywatnych dokumentów z życia, co uważam za działanie na szkodę mojego prywatnego interesu i przekroczenie uprawnień dyrektora Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu”.*

**W odpowiedzi pisemnej Dyrektor Poradni odniosła się do tych zarzutów następująco:**

*„W odniesieniu do dokumentów przesłanych do Sądu Rejonowego w Zawierciu informuję, że Sąd zobowiązał pracodawcę do przesłania kompletnej dokumentacji związanej z udzieleniem pracownikowi urlopu dla poratowania zdrowia. Obowiązkiem pracodawcy było przesłanie rzetelnej informacji. Zgodnie z obowiązkiem zostały przesłane wszystkie dokumenty zawierające informacje związane z udzieleniem pracownikowi urlopu dla poratowania zdrowia: cała dokumentacja lekarska dotycząca udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia oraz dokumentacja uzasadniająca sumę wypłaconych zaliczek (.....)”.*

Dodatkowo, Dyrektor Poradni załączyła kopię pisma do Sądu Rejonowego w Zawierciu z dnia 26.02.2016 roku, którym przekazywała żądane przez sąd dokumenty, a na posiedzeniu Komisji Rewizyjnej przedstawiła pismo z Sądu Rejonowego w Zawierciu z dnia 15 lutego 2016 roku.

A.S.A. zapytana, czy sąd odrzucił dokumenty, które zostały przesłane przez Dyrektora Poradni odpowiedziała, że sąd nie odrzucił tych dokumentów i musiała się z nich tłumaczyć.

Sąd nie odrzucił przesłanych dokumentów, uznając tym samym, że nie zostały one przesłane nadmiarowo oraz, że dotyczą przedmiotu sprawy. Wszystkie dokumenty przesłane do sądu są legalnego źródła pochodzenia.

Na posiedzeniu Komisji Rewizyjnej na pytanie dlaczego wszystkie te dokumenty zostały przesłane do sądu, Dyrektor Poradni wyjaśniła, że została zobowiązana przez sąd do przesłania kompletnej dokumentacji dotyczącej udzielenia rocznego urlopu dla poratowania zdrowia, oraz wysokości przyznanych świadczeń. Dokumentacja, która została przesłana, uzasadnia kwotę wypłaconych świadczeń w ramach przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia. Gdyby pracownik przebywał na urlopie przez rok, tak jak on był przyznany, kwota wypłaconych świadczeń byłaby wyższa. Ze względu na to, że pracownik nie otrzymał pełnej

kwoty świadczeń. Dyrektor Poradni przesłała pełną dokumentację związaną z przyczynami odwołania pracownika z urlopu dla poratowania zdrowia, czego skutkiem była zmniejszona kwota wypłaconych świadczeń.

**Kolejny zarzut zawarty w treści skargi:**

*„Ponadto w lutym i marcu dyrektor poradni poinformowała pracownice Poradni o składaniu przeze mnie fałszywych zeznań toczącej się sprawie w Sądzie Apelacyjnym w Częstochowie o odwołaniu mnie z urlopu dla poratowania zdrowia – wypowiedź tą uważam za pomówienie, gdyż żaden Sąd do tej pory nie stwierdził, że takie zeznania składałam. Uważam, że wypowiedź ta poniża mnie w opinii pracowników Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej i naraża mnie na utratę zaufania, obniża ocenę mojego funkcjonowania w środowisku pracowniczym, jak lokalnym i dalszym, ponieważ zarzuty te skierowała Pani Dyrektor również do Rzecznika Dyscyplinarnego dla Nauczycieli przy Wojewodzie Śląskim. Nadmieniam, że w dniu 11.02.2016 roku wygrałam sprawę w Sądzie Apelacyjnym, gdzie uznano moje odwołanie z urlopu dla poratowania zdrowia za bezskuteczne.*

*W stosunku do mojej osoby Pani dyrektor B.G. kierowała pisma do różnych instytucji, tj. do Prezesa Sądu Okręgowego w Częstochowie, Burmistrza Miasta i Gminy Ogrodzieniec (w którym przedstawiła moją osobę w negatywnym świetle, co wpłynęło na odbiór mojej osoby w środowisko lokalnym), Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Zawierciu (gdzie w kierowanych pismach Pani Dyrektor podważała prawidłowość wystawianych przez lekarzy zwolnień lekarskich i zarzucała mi wyłudzenie świadczeń) oraz do Rzecznika Dyscyplinarnego dla Nauczycieli przy Wojewodzie Śląskim.*

*Od dawna, tj. od około trzech lat, czuję się nękana i napiętnowana przez panią B.G., a jej działania służą deprecjonowaniu mojego wizerunku w środowisku pracy i lokalnym.”*

**W piśmie odpowiadającym na skargę dyrektor Poradni odniosła się także do tych zarzutów:**

*„Oświadczam, że działania dyrektora PPP Zawiercie są zgodne z obowiązującymi przepisami i w żaden sposób nie naruszają prawa, a realizowane procedury są odpowiedzią na konkretne działania pracownika.*

*A.S.A. jest psychologiem PPP Zawiercie, zatrudnionym w wymiarze 1 etatu. W 2015 roku była nieobecna 340 dni w pracy (25 dni była obecna w pracy – tj. 6,8% obecności), w 2014 roku – była nieobecna przez 137 dni w pracy (60% frekwencji), aktualnie pracownik był na zwolnieniach lekarskich w lutym 2016, marcu i kwietniu a obecnie realizuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 tygodni – który nie był zaplanowany, ale pracownik podjął interwencję w organie prowadzącym w celu uzyskania/wymuszenia zgody od pracodawcy. Niska frekwencja jest cechą pracy A.S.A. od ponad 5 lat.*

*W przypadku tego pracownika stwierdziłam podejmowanie licznych działań nieetycznych i konkurencyjnych polegające na:*

- 1. Niewłaściwym wykorzystywaniu zwolnień lekarskich, tj. podejmowanie pracy zarobkowej, działalności konkurencyjnej, pracy w projektach przy jednoczesnym przebywaniu na zwolnieniu lekarskim w macierzystym zakładzie pracy (zał.1)*
- 2. Wyłudzeniu pieniędzy od płatnika polegające na pobraniu świadczeń wynikających z przebywania na zwolnieniu lekarskim przy jednoczesnej pracy poza macierzystą placówką (zał.2)*
- 3. Podejmowaniu aktywności politycznej, społecznej, zawodowej, towarzyskiej polegające na prowadzeniu własnej kampanii wyborczej (zał.3), pełnieniu funkcji biegłego (zał.4), pracy jako przewodnicząca komisji wyborczej (zał.5) – każdorazowo w trakcie przebywania na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w placówce macierzystej.*

4. *Nierealizowaniu zadań zleconych w PPP i kompetencji nabytych za środki z doskonalenia zawodowego nauczycieli przy jednoczesnym realizowaniu tych zadań komercyjnie poza placówką (zał.6) – tylko w okresie stażu tj.2010-2012 pracownik uzyskał indywidualne dofinansowanie do szkoleń w wysokości (... ..) zł. Nabyte kompetencje, w tym w zakresie Szkoły dla Rodziców i Wychowawców A.S.A. nie zrealizowała w macierzystej poradni ani w 2012, 2013, 2014, 2015, i aktualnie 2016 – natomiast realizowała je komercyjnie w projektach. Podobnie inne formy sfinansowane ze środków PPP Zawiercie nie zostały wdrożone przez pracownika w okresie od 2011 – do 2016 w macierzystym zakładzie pracy.*

*Częste nieobecności wpływają na jakość pracy psychologa – w załączeniu opinia o dziecku przygotowana przez pracownika – wszystkie dokumenty sporządzane przez A.S.A. wymagają wglądu i skorygowania niewłaściwych, tendencyjnych zapisów, które nie licują z zawodem i etyką psychologa (zał.7)*

*Działania dyrektora PPP Zawiercie są odpowiedzią na postawę A.S.A. wobec placówki, w której jest zatrudniona i która zapewnia pracownikowi wszystkie świadczenia jednocześnie są standardowymi procedurami postępowania w sytuacji naruszania etyki zawodowej i uchybiania godności zawodu. Służą ochronie interesu publicznej jednostki samorządowej.*

*W cytowanych przez A.S.A. pismach, do Burmistrza Miasta i Gminy Ogrodzieniec nie stwierdzam informacji, które miałyby „przedstawiać moją osobę w negatywnym świetle, co wpłynęło na odbiór mojej osoby w środowisku lokalnym” – ponadto informuję, że do ww. zostało skierowane jedno pismo, nie zawierające żadnej oceny (zał.8). Do Sądu Okręgowego w Częstochowie dyrektor skierowała pismo – odpowiedź pozwanej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Zawierciu zawierające wyłącznie udokumentowane faktami i dokumentami rzetelne informacje, w tym informację o składaniu fałszywych zeznań przez pracownika – deprecjonujących wizerunek Poradni i dyrektora (zał.9). Pismo skierowane do ZUS Zawiercie było standardową procedurą kontroli prawidłowości wykorzystywania świadczeń (zał.10), ponadto w pełni uzasadnione z uwagi na fakt, że A.S.A. we wcześniejszym okresie pracowała komercyjnie przy jednoczesnym dostarczeniu zwolnienia lekarskiego od tego samego lekarza (zał.1). W wyniku postępowania prowadzonego przez Rzecznika Dyscyplinarnego dla Nauczycieli A.S.A. zwróciła wyłudzone pieniądze. Wniosek do Rzecznika Dyscyplinarnego dla Nauczycieli zawiera wyłącznie udokumentowane informacje i jego treść jest znana pracownikowi. W dokumentacji przekazywanej do sądu dyrektor nie narusza prywatności pracownika ponieważ załączone zostały wyłącznie publicznie dostępne informacje, które były powszechnie rozpowszechnione w związku z kampanią wyborczą w wyborach samorządowych czy publiczną informacją dotyczącą wyborów prezydenckich natomiast stwierdzam, że ich treść pozostawała w sprzeczności z zeznaniami i oświadczeniami składanymi przez pracownika – na co jako pracodawca nie mam żadnego wpływu, treść sprzeczna także ze stanem faktycznym (np. dotyczącym kwalifikacji pracownika).*

*W odniesieniu do składania przez pracownika fałszywych zeznań:*

*Wyrok Sądu Pracy I Instancji (zał.11) uznaje roszczenia A.S.A. za bezzasadne. Ustala także, że stan faktyczny jest bezsporny dla obu stron, tj. A.S.A. podejmowała aktywność zawodową w czasie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia, działalność całkowicie sprzeczną z instytucją urlopu dla poratowania zdrowia. W złożonej apelacji A.S.A. zamieściła fałszywe oświadczenie – w zał. zaznaczony fragment zał.12. Dyrektor Poradni w piśmie procesowym złożyła oświadczenie o składaniu fałszywych zeznań przez A.S.A. (zał.9). W Sądzie Okręgowym w Częstochowie w dn.11 lutego 2016 sąd nie orzekł o innym stanie faktycznym niż w I instancji, nie wnosił też uwag do decyzji dyrektora o odwołaniu pracownika z urlopu dla poratowania zdrowia uznając, że zgodnie z prawem do obowiązków dyrektora należy ocena zasadności odwołania nauczyciela z urlopu. Natomiast SO uznał apelację za zasadną w części dotyczącej tego, że A.S.A. pracując jako Przewodnicząca Komisji Wyborczej czy jako*

*biegły, w świetle prawa pracy nie była związana stosunkiem pracy. Z tego tytułu zasądził na rzecz powódki (...) zł, natomiast koszty procesowe zasądził po stronie Poradni w wysokości (...) zł. Sąd nie zakwestionował decyzji dyrektora o odwołaniu pracownika z urlopu i nie podjął decyzji o zwrocie utraconych w wyniku odwołania z urlopu dla poratowania zdrowia świadczeń w wysokości (...) zł. decyzji dyrektora zasadnej i potwierdzonej w październiku 2015 roku orzeczeniem lekarskim o przydatności pracownika do pracy.*

*Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dn. 9 lutego 2016 roku dyrektor poinformowała bez podawania danych personalnych o fakcie składania fałszywych zeznań oraz o złożeniu oświadczenia w tej sprawie do Sądu Okręgowego w Częstochowie (zał. 13). W marcu 2016 roku A.S.A. sama poprzez sprostowanie do protokołu (zał.14) oraz wypowiedź osobistą potwierdzającą złożenie takiego oświadczenia – przedstawiła swoje stanowisko w sprawie, dyrektor nie ma wpływu na ocenę tego zachowania przez pozostałych pracowników. Nadmieniam jednak, że postawa Zespołu w tej sprawie jest etyczna, nie budzi żadnych kontrowersji. (...)*

*Prognoza zmiany postawy pracownika wobec obowiązków jest raczej niekorzystna, A.S.A. pracowała w sposób bardziej zdyscyplinowany wyłącznie w czasie trwania postępowania prowadzonego przez rzecznika Dyscyplinarnego dla Nauczycieli – przez okres kilku miesięcy trwania procedury w 2013 roku, ale natychmiast po jej zakończeniu przebywała na zwolnieniu lekarskim a następnie ponownie prowadziła działalność konkurencyjną wobec swojej placówki (działalność konkurencyjna polegała na zrealizowaniu cyklu 54 godzin warsztatów w ramach projektu przy niezrealizowaniu ich w macierzystym zakładzie – to zobowiązanie musieli przejąć inni pracownicy jako dodatkowe obciążenie w sytuacji zadeklarowania przez A.S.A. ich realizacji w Poradni a następnie przebywaniu na zwolnieniu lekarskim, po zakończeniu cyklu przez zastępujących panią pracowników, A.S.A. zrealizowała samodzielnie te same warsztaty komercyjnie poza placówką macierzystą w innym mieście). Być może zmiana miejsca pracy mogłaby wpłynąć na zmianę postawy i lepsze funkcjonowanie w roli zawodowej psychologa.*

*Widoczny brak aktywności na rzecz pracy w Poradni, pracownik rekompensuje aktywnością poza zakładem macierzystym polegającą na zewnętrznej aktywności zawodowej oraz w czasie nieobecności w pracy A.S.A. podejmowała działania deprecjonujące wizerunek placówki, inicjowała nasilony wgląd organów nadzoru, prezentowała aktywne działania opozycyjne (informacje szczegółowe zawiera Protokół z nadzwyczajnego posiedzenia Rady Pedagogicznej z dn.16 listopada 2015 roku z załącznikiem – nagranie na nośniku – przekazane do Biura Rady Powiatu, Kuratorium Oświaty w dn.7.12.2015 roku zał. 17).”*

Na potwierdzenie prezentowanych powyżej twierdzeń Dyrektor Poradni przekazała liczne dowody w postaci ponumerowanych załączników.

Jednym z nich jest pismo Dyrektora Poradni z dnia 22 maja 2015 roku do Burmistrza Miasta i Gminy Ogrodzieniec (pismo to wymienia w swej skardze A.S.A.). Pismo to zawiera wyłącznie prośbę o udzielenie informacji na temat udziału A.S.A. w Komisji Wyborczej w okresie **20.04 – 19.05.2015** roku w związku z pełnieniem funkcji Przewodniczącej Obwodowej Komisji Wyborczej Nr 2 w Ogrodzieńcu oraz wskazanie celu uzyskania informacji, tj. prowadzenie postępowania wyjaśniającego. Nadmienić należy, że **od dnia 12.03.2015** roku A.S.A. przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia). Po odczytaniu pisma na posiedzeniu Komisji Rewizyjnej, A.S.A. na pytanie, jakie ma zastrzeżenie do treści przedmiotowego pisma **przyznała, że nie ma żadnych zastrzeżeń do pisma.** Ma zastrzeżenia do tego, co to pismo wywołało w Urzędzie Miasta i Gminy Ogrodzieniec, a wie o tym z wypowiedzi pracowników urzędu. **Jest to jednak jedynie subiektywna ocena pani A.S.A. i innych osób.**

Kolejnym załącznikiem (nr 13) jest protokół z posiedzenia Rady Pedagogicznej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu w dniu 9 lutego 2016 roku. A.S.A.

wniosła zastrzeżenia do ww. protokołu w sprawie wypowiedzi pani Dyrektor. **Z protokołu nie wynika** jednak, że Dyrektor Poradni, przedstawiając sytuacje, które dotyczą Poradni, imiennie wymieniła osobę, która z tymi sytuacjami ma związek. To A.S.A. swoim sprostowaniem do protokołu ujawniła, że omawiane sytuacje dotyczą jej osoby. Fakt ten potwierdzili obecni na posiedzeniu Komisji Rewizyjnej przedstawiciele Rady Pedagogicznej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu, którzy oświadczyli, że na posiedzeniach Rady Pedagogicznej nie wskazywano nazwisk osób, których dane sytuacje dotyczą. Omawiano zagadnienie bez wskazywania osób, które mają związek z daną sprawą. **Brak w tym wypadku podstaw, aby twierdzić, że dyrektor Poradni działała bezprawnie.**

Na posiedzeniu Komisji Rewizyjnej A.S.A. przekazała pismo z dnia 30 maja 2014 roku

z Kuratorium Oświaty w Katowicach o przesłaniu nieprawomocnego **orzeczenia Komisji Dyscyplinarnej dla Nauczycieli przy Wojewodzie Śląskim z dnia 28 maja 2014 roku.**

W uzasadnieniu czytamy:

„Rzecznik Dyscyplinary dla Nauczycieli przy Wojewodzie Śląskim w dniu 7 maja 2013 roku skierował do Komisji Dyscyplinarnej dla Nauczycieli przy Wojewodzie Śląskim wnioski o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego i jednocześnie jego zawieszenie do czasu zakończenia toczącego się postępowania karnego w stosunku do A.S.A. nauczyciela-psychologa w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu.

Rzecznik Dyscyplinary w swoim wniosku zarzucał Obwinionej świadczenie pracy podczas zwolnienia lekarskiego w dniach 17 do 28 września 2012 roku na rzecz firmy „Illustro”, prowadząc w tym czasie cykl warsztatów dla uczestników projektu w zakresie podnoszenia kompetencji życiowych i społecznych w Pietrowicach Wielkich.

Komisja Dyscyplinarna na posiedzeniu niejawnym w dniu 10 maja 2013 roku postanowiła wsząć postępowanie dyscyplinarne w stosunku do A.S.A. nauczyciela-psychologa w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu i równocześnie je zawiesić do czasu wydania prawomocnego orzeczenia w postępowaniu karnym.

W dniu 18 kwietnia 2014 roku Komisja Dyscyplinarna otrzymała pismem z dnia 16 kwietnia 2014 roku postanowienie Prokuratury Rejonowej w Zawierciu o umorzeniu dochodzenia w sprawie wyłudzenia zasiłku chorobowego przez A.S.A. w okresie od 17 września 2012 roku do 28 września 2012 roku w Zawierciu w wysokości (...) zł na szkodę Zespołu Obsługi Ekonomiczno-Administracyjnej Szkół i Placówek Wychowawczych w Zawierciu, tj. o czyn z art. 286 §1 kodeksu karnego – wobec braku znamion czynu zabronionego.

Rzecznik Dyscyplinary na rozprawie w dniu 28 maja 2014 roku wniósł, biorąc pod uwagę Postanowienie Prokuratury Rejonowej w Zawierciu, o odstąpieniu od wniosku o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego wobec A.S.A. zgodnie z §15 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 stycznia 1998 roku w sprawie komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli i trybu postępowania dyscyplinarnego (Dz.U. z 1998 roku, Nr 15, poz. 64).

Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli przy Wojewodzie Śląskim biorąc pod uwagę wnioski Rzecznika postanowiła umorzyć postępowanie dyscyplinarne wobec A.S.A. nauczyciela-psychologa w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu.”

**§ 15 ust 2.** rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 stycznia 1998 roku w sprawie komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli i trybu postępowania dyscyplinarnego:

*„Rzecznik dyscyplinary może odstąpić na rozprawie od wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w całości lub w części jedynie wówczas, gdy na rozprawie wyjdą na jaw nowe okoliczności, które zmieniają, w sposób istotny, faktyczny lub prawny stan sprawy.”*



Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli przy Wojewodzie Śląskim umorzyła postępowanie dyscyplinarne wobec A.S.A. nauczyciela-psychologa w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu, po otrzymaniu Postanowienia Prokuratury Rejonowej w Zawierciu, o odstąpieniu od wniosku o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego wobec A.S.A.. Prokuratura wydała to postanowienie **w maju 2013 roku**, po tym, jak w dniu **22 kwietnia 2013 roku** A.S.A. zwróciła zasiłek chorobowy za okres 17.09. – 28.09.2012 roku w kwocie (...) zł na rachunek bankowy Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu. Wszczęcie postępowania, zarówno przez Rzecznika Dyscyplinarnego dla Nauczycieli przy Wojewodzie Śląskim, jak i przez Prokuraturę Rejonową w Zawierciu nastąpiło w oparciu o zawiadomienia jakie zostały złożone w związku ze świadczeniem pracy na rzecz innego podmiotu podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu. Złożenie powyższych zawiadomień było obowiązkiem Dyrektora Poradni Pedagogiczno-Psychologicznej w Zawierciu, a zatem trudno w tym przypadku dopatrywać się znamion działania poza granicami prawa, nękania czy napiętnowania A.S.A. To właśnie zachowanie A.S.A. czyli świadczenie pracy na rzecz innego podmiotu podczas korzystania ze zwolnienia lekarskiego w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu spowodowało obowiązek dyrektora Poradni podjęcia kroków prawnych. Na posiedzeniu Komisji Rewizyjnej, A.S.A. zapytana, czy nie wiedziała, że przebywając na zwolnieniu lekarskim nie wolno pracować, odpowiedziała, że nie wiedziała.

### **Podsumowanie:**

- A.S.A. nie potrafi wykazać, że Dyrektor Poradni została z wyprzedzeniem poinformowana o konieczności wyjścia pracownika w celach prywatnych na sprawę sądową. A.S.A. nie przedstawiła z wyprzedzeniem pracodawcy Wezwania z dnia 15 lutego 2016 roku, z którego wynika, że jest to prywatna sprawa pracownika. Uczyniła to dopiero na wyraźną prośbę pracodawcy.
- A.S.A. wpisała „SĄD” (wyjście do sądu) w terminarz czynności psychologa. Wpis taki oznacza dla pracodawcy, że jest to wyjście służbowe. Dyrektor Poradni została zatem wprowadzona w błąd i dopiero w chwili wychodzenia pracownika z placówki dowiedziała się, że wyjście ma charakter prywatny. A.S.A. nie widziała potrzeby, aby informować pracodawcę o charakterze wyjścia, tym bardziej że nie uważała, że jest to wyjście prywatne. Charakter wyjścia do sądu: służbowo/prywatnie ma jednak istotne znaczenie dla pracodawcy ze względu zarówno na prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika, jak i na wysokość wypłacanego wynagrodzenia, gdyż za czas wyjścia do sądu w sprawie innej niż służbowa, pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie ze stosunku pracy. Jest to zatem dla pracodawcy informacja kluczowa i pracodawca musi znać charakter każdego wyjścia pracownika w celu prawidłowego prowadzenia spraw kadrowo-płacowych. Działanie dyrektora Poradni polegające na ustaleniu rzeczywistego celu wyjścia pracownika z pracy jest uzasadnione i wynikające z kompetencji pracodawcy.
- Nieporozumienie i konieczność wyjaśnienia sytuacji była spowodowana tym, że A.S.A. popełniła błąd, wpisując wyjście prywatne w służbowy grafik pracy psychologa. Ostatecznie, po wyjaśnieniu sytuacji, po okazaniu wezwania do sądu, pracownik opuścił Poradnię w czasie umożliwiającym dotarcie do sądu na wyznaczoną godzinę.
- Dokumentacja przesłana przez Dyrektora Poradni do Sądu Rejonowego w Zawierciu, dotycząca udzielenia pracownikowi urlopu dla poratowania zdrowia oraz uzasadniająca sumę wypłaconych świadczeń w ramach tego urlopu, stanowiła kompletny zbiór informacji wyczerpujący zagadnienia, o które wnioskował sąd. Nie doszło w tym przypadku do działań wykraczających poza obowiązki pracodawcy.

- Odnośnie zarzutu A.S.A., że dyrektor Poradni w piśmie do Burmistrza Miasta i Gminy Ogrodzieniec: po odczytaniu pisma na posiedzeniu Komisji Rewizyjnej, A.S.A., na pytanie, jakie ma zastrzeżenie do treści przedmiotowego pisma przyznała, że nie ma żadnych zastrzeżeń do pisma.
- Złożenie zawiadomień do Rzecznika Dyscyplinarnego dla Nauczycieli przy Wojewodzie Śląskim i do Prokuratury Rejonowej w Zawierciu było obowiązkiem dyrektora Poradni Pedagogiczno-Psychologicznej w Zawierciu, a zatem trudno w tym przypadku dopatrywać się znamion działania poza granicami prawa, nękania czy napiętnowania A.S.A. To właśnie zachowanie A.S.A., czyli świadczenie pracy na rzecz innego podmiotu podczas korzystania ze zwolnienia lekarskiego w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu spowodowało, że Dyrektor Poradni miała obowiązek podjęcia odpowiednich kroków prawnych.

**Biorąc powyższe pod uwagę, Komisja Rewizyjna stoi na stanowisku, że skarga jest bezzasadna, tzn. skarga A.S.A. na bezprawne działania Dyrektora Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu nie znalazła uzasadnienia w przedstawionej dokumentacji i złożonych wyjaśnieniach. Działania Dyrektora Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Zawierciu nie wykraczają poza kompetencje pracodawcy i Dyrektora Poradni.**