

**UCHWAŁA NR
Rady Miasta Krakowa
z dnia**

**w sprawie skargi na działanie Dyrektora Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 30 w Krakowie.**

Na podstawie art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 1691) uchwała się, co następuje:

§ 1. Uznaje się za bezzasadną skargę (...) *na działanie Dyrektora Szkoły Podstawowej z Oddziałami Integracyjnymi nr 30 w Krakowie.

§ 2. Uzasadnienie faktyczne i prawne rozpatrzenia skargi stanowi załącznik do uchwały.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

W imieniu Komisji

Klementyna
G.D. Staszko
Giech
Radosław Czesek

Anna Szidypa
Sempowski

W dniu 6 listopada 2025 r. Prezydent Miasta Krakowa przekazał do załatwienia Radzie Miasta Krakowa skargę (...) * na działanie Dyrektora Szkoły Podstawowej z Oddziałami Integracyjnymi nr 30 w Krakowie.

Zgodnie z postanowieniami art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 169 1), jeżeli przepisy szczególne nie określają innych organów właściwych do rozpatrywania skarg organem właściwym do rozpatrzenia skargi dotyczącej zadań lub działalności Prezydenta Miasta Krakowa i gminnych jednostek organizacyjnych jest Rada Miasta Krakowa, co czyni zasadnym podjęcie uchwały.

Skarga (...) * na działanie Dyrektora Szkoły Podstawowej z Oddziałami Integracyjnymi nr 30 w Krakowie odnosi się do zarzutów związanych ze skierowanym wobec niej mobbingiem w szkole.

Dyrektor Szkoły Podstawowej z Oddziałami Integracyjnymi nr 30 w Krakowie w przygotowanym stanowisku przedstawił następujące wyjaśnienia.

Na wstępie poinformowano, iż w okresie od 1 września 2025 r., skarżąca wykazywała powtarzające się zachowania utrudniające współpracę z dyrekcją oraz dezorganizację pracy szkoły.

Wskazano na zachowania skarżącej wobec dyrekcji szkoły odnoszące się do:

- a) nadmiernej korespondencji elektronicznej i służbowej – przysyłanie do Dyrektora dziennie od kilkunastu do kilkudziesięciu wiadomości (średnio minimum 10 dziennie) często o charakterze powtarzającym się, nieistotnym lub polemicznym. Część wiadomości dotyczy tych samych kwestii, mimo że wcześniej udzielono wyjaśnień lub wydano stosowne polecenia. Wskazano, iż tak intensywna i powielająca treści komunikacja utrudnia bieżącą organizację pracy dyrekcji i stanowi obciążenie administracyjne dla kierownictwa szkoły;
- b) nieprzestrzegania poleceń służbowych pomimo wielokrotnych przypomnień i poleceń, nauczyciel nie realizował w terminie zadań związanych z przygotowaniem dokumentacji świetlicowej oraz planów pracy, tłumacząc się m.in. złym samopoczuciem lub brakiem współpracy zespołu;
- c) braku samodzielności i przerzucanie odpowiedzialności na innych pracowników, w tym na koordynatora świetlicy;
- d) nieumiejętnym gospodarowaniem czasem pracy, w tym wychodzenie z dziećmi na obiad tuż przed zakończeniem dyżuru i tylko po interwencji dyrekcji;
- e) powtarzających się zaprzeczaniom ustaleń dokonanych z przełożonymi i współpracownikami, co utrudnia egzekwowanie obowiązków służbowych;
- f) wydania polecenia służbowego jednemu z nauczycieli przez dziennik Librus i podpisanie się jako dyrektor szkoły.

Wskazano, iż wymienione zachowania stanowią naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, nakładającego na nauczyciela obowiązek

rzetelnego wykonywania powierzonych zadań oraz współdziałania z innymi pracownikami szkoły w realizacji jej zadań.

W dalszej kolejności w stanowisku Dyrektora wskazano na zachowania skarżącej wobec innych pracowników szkoły odnoszących się do:

- a) podważania kompetencji współpracowników w obecności uczniów, rodziców i innych nauczycieli, w tym wypowiedzi o charakterze deprecjonującym i sugerującym wyższość zawodową;
- b) podnoszenia głosu, krzyków, gestykulacji o charakterze agresywnym, m.in. wymachiwanie rękami, rzucenie woreczkiem w kierunku innego nauczyciela;
- c) przedrzeźniania współpracowników i komentowanie ich pracy w sposób ironiczny lub niegrzeczny;
- d) wtrącania się do rozmów innych nauczycieli z rodzicami i uczniami, zaprzeczanie wypowiedziom kolegów, co dezorganizuje komunikację w zespole;
- e) samowolnych wprowadzaniem zmian w zasadach obowiązujących w świetlicy, m.in. pozwalanie uczniom na korzystanie z telefonów lub puszczenie głośnej muzyki;
- f) naruszania przestrzeni prywatnej współpracowników, w tym sięganie do ich rzeczy osobistych i dokumentów;
- g) zamykania się w innej sali świetlicowej w czasie pracy i odmawianie współpracy z pozostałym zespołem;
- h) grożenia współpracownikom skargami do kuratorium, organu prowadzącego, co wywołuje u nich obawy przed podejmowaniem działań służbowych.

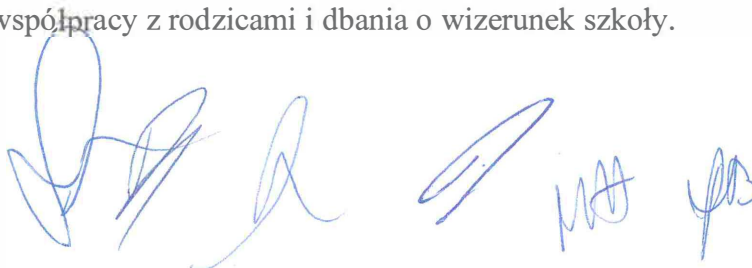
Wobec nauczyciela wpłynęły także skargi od współpracowników dotyczące dezorganizowania pracy, braku współdziałania i wprowadzania napiętej atmosfery w zespole.

Wskazano, iż opisane sytuacje mają charakter powtarzalny i wywołują destabilizujący wpływ na organizację pracy szkoły jako całości. Powyższe zachowania stanowią naruszenie obowiązków pracowniczych określonych w art. 6 ust. 1 pkt 3 i 4 Karty Nauczyciela, a także Regulamin Pracy Szkoły, który zobowiązuje pracowników do wzajemnego poszanowania, współpracy oraz dbałości o dobrą atmosferę pracy.

Następnie wskazano na zachowania Skarżącej wobec rodziców uczniów odnoszących się do:

- a) nietaktownych wypowiedzi i podnoszenia głosu podczas rozmów z rodzicami, potwierdzone przez świadków oraz odnotowane w notatkach służbowych;
- b) odsyłania rodziców do koordynatora świetlicy zamiast samodzielnego udzielania informacji dotyczących uczniów będących pod jej opieką;
- c) wzywania rodziców do świetlicy wbrew obowiązującym zasadom kontaktu;
- d) udzielania niezgodnych z prawdą informacji o zachowaniu uczniów;
- e) skarg rodziców na zachowania nauczyciela, w tym krzyki i niestosowny sposób komunikacji.

Wskazano, iż zachowania te naruszają art. 6 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela oraz zasady etyki nauczycielskiej w zakresie współpracy z rodzicami i dbania o wizerunek szkoły.



W stanowisku Dyrektor zwróciła uwagę na następujące skutki dla organizacji pracy szkoły.

Powtarzające się konflikty w zespole świetlicy, liczne interwencje dyrekcji, skargi pracowników oraz nadmierna korespondencja kierowana przez nauczyciela w sposób nieproporcjonalny do potrzeb organizacyjnych, poważnie dezorganizują funkcjonowanie szkoły, obciążając dyrekcję oraz utrudniają sprawne wykonywanie obowiązków przez innych nauczycieli. Stała konieczność reagowania na konflikty i tłumaczenia nieporozumień powoduje nadmierne zaangażowanie kadry kierowniczej w kwestie interpersonalne kosztem realizacji zadań dydaktycznych i wychowawczych placówki.

W wyjaśnieniach Dyrektor wskazała na sytuację, w której skarżąca poinformowała ją, że padła ofiarą hejtu, polegającego na otoczeniu na ulicy przez grupę obcych około 15 osób, łącznie z kierowaniem do skarżącej obraźliwych słów oraz jej śledzeniem przez około półtorej godziny. Następnie, jak wskazano skarżąca poinformowała Dyrektorkę, iż sprawa została zgłoszona odpowiednim służbom oraz że najprawdopodobniej pójdzie na zwolnienie lekarskie. Przywołano sytuację, kiedy podczas jednej z rozmów na korytarzu skarżąca wróciła do tematu, kiedy padła ofiarą hejtu podczas wakacji, i co wywołało zdziwienie u dyrektorki, opowiedziała zupełnie inną wersję wydarzeń i stwierdziła, że padła ofiarą hejtu w internecie, ponieważ ktoś wystawił jej zdjęcia w sieci, a sprawę zgłosiła odpowiednim służbom. Dyrektor stwierdziła, iż nie wie, jaka jest prawda, ponieważ jakiś czas później, w wiadomości przekazanej za pośrednictwem dziennika Librus, skarżąca napisała, że wtedy po prostu wyziębiła organizm.

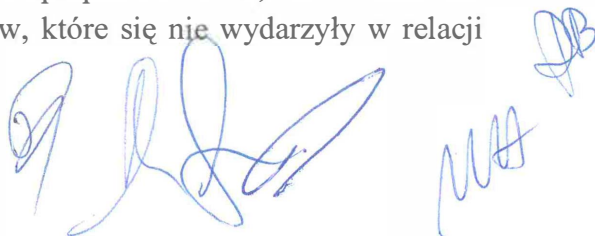
W wyjaśnieniach poinformowano, iż z początkiem września ubiegłego roku przeprowadzono rozmowę ze skarżącą. Skarżąca stwierdziła, że jest w dobrej formie i że chce pracować. Z obserwacji Dyrektorki wynikało jednak inaczej, poinformowała ją, że ma zastrzeżenia do jej pracy. Jak wskazano, powiedziała także skarżącej, że bardzo ją ceni jako pracownika i jeśli teraz nie czuje się na siłach, przychyli się do urlopu lub zwolnienia, i że zawsze będzie mogła kontynuować pracę, gdy wróci do pełni sił. Skarżąca poinformowała, że chce kontynuować pracę i że po prostu jest teraz asertywna. Już w tym okresie z relacji pracowników świetlicy wynikało, że skarżąca nie chce współpracować i utrudnia pracę w świetlicy.

Wskazano, iż skarżąca stopniowo zaczęła zaniedbywać pewne obowiązki, pracowała bardzo chaotycznie, utrudniona była z nią komunikacja i utrudniała pracę zarówno nauczycielom, wychowawcom świetlicy, jak i obsłudze. W każdej rozmowie argumentowała to faktem, że ona bardzo chce współpracować, ale wszyscy robią jej przykrości i „kładą jej kłody pod nogi” i tylko ona dopełnia wszystkich obowiązków, natomiast napotyka stale na przeszkody. Pytana o konkrety nie potrafiła podać ani jednego faktu oraz, ani jednej osoby, która utrudniałaby jej pracę i twierdziła, że tylko ona ma rację i dobrze pracuje, a cała reszta nie. Stwierdzono, iż skarżąca zgłaszała także wielokrotnie zażalenia do grafiku pracy, który był poprawiony tak, by nie miała więcej zastrzeżeń, ale i tak grafik okazywał się być dla niej nieodpowiedni.

Poinformowano, iż z biegiem czasu od skarżącej zaczęły spływać dziesiątki wiadomości za pośrednictwem Librusa, często w sprawach błahych. Przywołane wiadomości zostały dołączone do stanowiska Dyrektora Szkoły.

W przedmiotowym stanowisku Dyrektora Szkoły przedstawiono również następujące informacje.

Skarżąca nagminnie skarżyła się na innych współpracowników, obwiniała ich o wszystkie niepowodzenia, opisywała wypadki uczniów, które się nie wydarzyły w relacji



innych osób, opisuje wszelkie usterki, takie jak dziura w szybie, czy ubytki w silikonie. Złożyła także oficjalną skargę przez wyciek danych RODO, która nie została uznana przez Inspektora Ochrony Danych szkoły, kiedy to jedna z nauczycielek zadzwoniła do niej na telefon prywatny. Dyrektor nie ma wiadomości skąd ta nauczycielka miała prywatny numer do skarżącej, natomiast przywołana nauczycielka to osoba, która pracuje już kolejny rok w szkole.

Poinformowano, iż Skarżąca przestała reagować na wszelkie ustne polecenia Pani Dyrektor. Nie jest też w stanie wykonywać dobrze swoich obowiązków i zorganizować swojej pracy. Zdarzyła się sytuacja, kiedy nie zdążyła wyjść z dziećmi na obiad. Po tym zdarzeniu, innego dnia Dyrektor poszła zaobserwować, w jaki sposób Skarżąca organizuje pracę. Skarżąca nie reagowała na prośby, nie była w stanie zebrać grupy 11 osób na obiad, specjalnie opóźniała wyjście z grupą wyprowadzając dzieci dokładnie 2 minuty przed końcem swojej pracy, po czym dzwoniła do sekretariatu 10 minut później, że ona nie jest na lekcji historii, ponieważ jest na stołówce i nikt nie udzielił jej pomocy, co również było nieprawdą. Całe zdarzenie trwało równe 45 min, a grupę i tak uformował w końcu inny nauczyciel świetlicy.

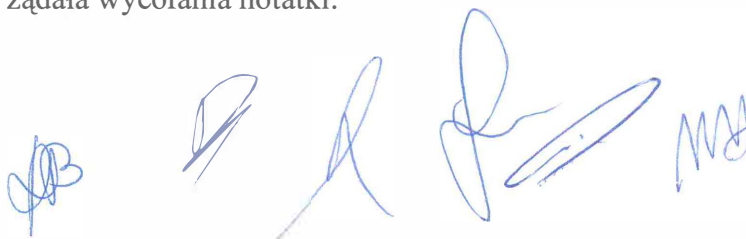
Wskazano również, iż w opinii Pani Dyrektor skarżąca nie jest w stanie zaplanować i przeprowadzić poprawnie zajęć, dziesiątki razy wychodzi z sali, zamyka się w mniejszej sali świetlicowej z jednym lub dwoma uczniami, nie jest w stanie mieć pod opieką całej grupy, nagminnie używa różnych środków - wcześniej dezynfekujących, po kilkukrotnym zakazie twierdziła, że naturalnych, rozpylając je w świetlicy.

Poinformowano, iż skarżąca zgłasza skargi naruszenia Standardów Ochrony Małoletnich, kiedy podczas przerwy przebywa sama w sali lekcyjnej i wejdzie tam któryś z uczniów.

W wyjaśnieniach stwierdzono, iż żaden z nauczycieli nie chce już pracować ze skarżącą, nikt nie chce brać zastępstw na świetlicy, wszyscy zgodnie twierdzą, że zajmują się pilnowaniem skarżącej, a nie opieką nad dziećmi. Skarżąca podważa kompetencje innych pracowników przy uczniach i rodzicach, wtrąca się do rozmów z rodzicami zaprzeczając informacjom od innych nauczycieli, przekazuje inne niż ustalone informacje uczniom. Wskazano również, iż obraża także pracowników obsługi, wypomina im ich brak wykształcenia, traktuje protekcyjnie, podnosi głos. Poinformowano, iż skarżąca wykazuje w stosunku do jednej z pracownic jawne zachowania przemocowe, co potwierdzają zgodnie inni pracownicy, np. krzyki, wyśmiewanie, wymachiwanie rękami przed twarzą, naruszanie rzeczy prywatnych, etc. Na dzień przygotowania stanowiska zawarto informacje, iż wobec wspomnianej pracownicy zostanie najprawdopodobniej uruchomiona procedura antymobbingowa.

Z biegiem czasu, jak wskazano, zachowania skarżącej stały się coraz bardziej niepokojące, pozwalała sobie na podniesiony ton wobec wszystkich pracowników szkoły: nauczycieli, obsługi, a także dyrekcji, łącznie z przedrzeźnianiem, tak jak podczas spotkania ze wszystkimi pracownikami świetlicy. Jak wskazano, narusza to godność nauczyciela. Nie podpisuje protokołów ze spotkań, odmawia podpisywania wszelkich notatek, a poproszona o notatki służbowe, nie wykonuje poleceń, tylko zdaje się na innych pracowników, po czym zgłasza zażalenia.

W dniu 20 października 2025 r. odbyło się spotkanie w obecności Dyrektora, Wicedyrektora i Społecznego Inspektora Pracy z wręczeniem notatki dotyczącej organizacji pracy i funkcjonowania skarżącej w Szkole. Początkowo skarżąca odmówiła rozmowy, ostatecznie rozmowa odbyła się, skarżąca nie przyjęła notatki, po czym kilkukrotnie oskarżyła Dyrektorkę o zniesławienie i żądała wycofania notatki.



Poinformowano, iż bardzo niepokojący był fakt, kiedy skarżąca napisała dziennikiem Librus, ze swojego konta polecenie służbowe do jednej z nauczycielek i podpisała je imieniem i nazwiskiem dyrektora szkoły. Fakt zgłosiła Pani pedagog, która otrzymała tę wiadomość.

Wskazano również, iż skarżąca odmawia także zawiadomienia o wszczęciu procedury oceny pracy. Złożyła także dwukrotnie zawiadomienie na Policję, w sprawie stosowania wobec niej przez Dyrektorkę mobbingu oraz skargi na szereg niedogodności ze strony szkoły np. zły grafik, oraz napaść na nią przez uczennicę klasy 1 (lat 7) podczas gdy dziewczynka wpadła w szal. Skarżąca zakwalifikowała to zdarzenie jako wypadek w pracy. Poinformowano, iż policja od razu umorzyła te sprawy nie widząc żadnych podstaw.

Zachowanie skarzącej dezorganizowało pracę całej szkoły, kilkadziesiąt wiadomości dziennie przez Librus (za sam czas trwania 6-dniowego urlopu Dyrektor otrzymała 60 wiadomości), stałe wezwania ze świetlicy przez pracowników ze skargami na zakłócanie pracy powodowało, iż często nie było się w stanie pracować na rzecz całej społeczności szkolnej. Nauczyciele nie chcą współpracować ze skarżącą i nie chcą wyrazić zgody na zastępstwa za chorujących nauczycieli, kiedy w świetlicy dyżur pełni skarżąca.

Podsumowując, Dyrektor Szkoły Podstawowej z Oddziałami Integracyjnymi nr 30 w Krakowie zwróciła uwagę, iż zarządza 94 osobami. Dyrektor stwierdziła, że początkowo ulegała wszystkim prośbom i nagabywaniom skarzącej, że chciała jak najlepiej zorganizować pracę nauczycielom i uczniom. Dyrektor poinformowała, iż Skarżąca wielokrotnie straszyła ją że złoży na nią i na innych pracowników szkoły skargi oraz stwierdziła, że czuje się nękana, stale zastraszana i mobingowana.

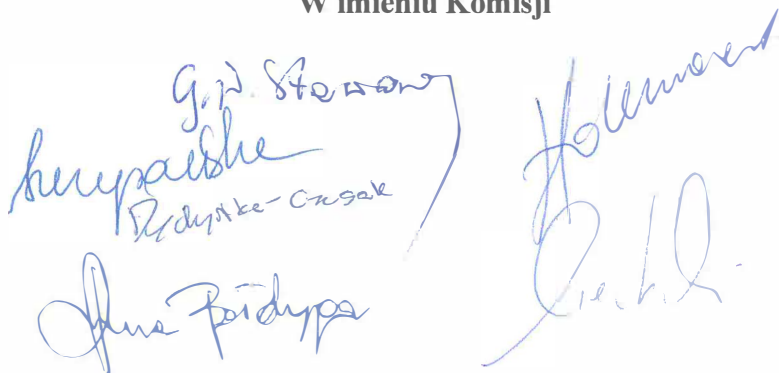
Komisja Skarg, Wniosków i Petycji, która zgodnie z przepisem § 57a ust. 4 pkt 1 Statutu Miasta Krakowa przygotowuje dla Rady Miasta propozycje rozstrzygnięć w sprawach skarg, po zapoznaniu się z całością materiałów, a w szczególności ze skargą, stanowiskiem przekazanym przez Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 30 z Oddziałami Integracyjnymi w Krakowie uznała, że zarzuty zawarte w skardze są bezzasadne.

Mając na uwadze powyższe Komisja Skarg, Wniosków i Petycji rekomenduje Radzie Miasta Krakowa uznanie przedmiotowej skargi za bezzasadną.

Niniejsza uchwała stanowi zawiadomienie o sposobie załatwienia skargi w rozumieniu art. 237 § 3 k.p.a. w związku z art. 238 § 1 k.p.a.

Stosownie do art. 239 k.p.a. Rada Miasta Krakowa informuje, iż: „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”.

W imieniu Komisji



Uzasadnienie

Stosownie do treści przepisu art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego, jeżeli przepisy szczególne nie określają innych organów właściwych do rozpatrzenia skarg, rada gminy jest organem właściwym do rozpatrzenia skargi dotyczącej zadań lub działalności Prezydenta Miasta i kierowników gminnych jednostek organizacyjnych. Zgodnie z art. 18 b ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, rada gminy rozpatruje skargi na działania wójta i gminnych jednostek organizacyjnych; wnioski oraz petycje składane przez obywateli; w tym celu powołuje Komisję Skarg, Wniosków i Petycji. Mając powyższe na uwadze Komisja Skarg, Wniosków i Petycji przedkłada Radzie Miasta Krakowa projekt uchwały w sprawie rozpatrzenia przedmiotowej skargi. Komisja proponuje uznać skargę za bezzasadną, uzasadnienie faktyczne i prawne rozpatrzenia skargi stanowi załącznik do projektu uchwały.

W imieniu Komisji

Hanna
H. W. Stecowa
Lil
Rydyka-Czadek
Anna Rydyka
Rydyka