

NOWY WYMIAR ODPOWIEDZIALNOŚCI DYSCYPLINARNEJ NAUCZYCIELI

Można łatwo zauważyć, że kwestie dyscyplinarne – ze względu na wagę problemu oraz znaczenie tak zawodowe, jak i etyczno-moralne – zawsze wzbudzały i nadal wzbudzają duże emocje, zwłaszcza że potencjalne konsekwencje postępowania dyscyplinarnego mogą być dla nauczyciela bardzo dokuczliwe i niestety długotrwałe. Ich natura jest wyjątkowo delikatna i dlatego interpretacja pewnych sytuacji, do jakich dochodzi w szkole, przedszkolu lub placówce oświatowo-wychowawczej, musi być szczególnie ostrożna i wyważona.

Jan Lewandowski

Konsultant ds. kadry kierowniczej, ewaluacji, prawa oświatowego, awansu zawodowego. Kierownik filii DODN w Legnicy. Szkoleniowiec – edukator, wykładowca akademicki, pisze pracę doktorską z zakresu zarządzania szkołą.

Skrzywdzić można kogoś bardzo łatwo, ale już naprawić wyrządzoną krzywdę jest zdecydowanie trudniej, jeżeli w ogóle jest to możliwe. Wówczas można mówić o tzw. zadośćuczynieniu. Niemniej jednak wina musi być sprawiedliwie ukarana. Pełną świadomość tego powinien mieć zarówno sprawca czynu, jak i osoby odpowiedzialne za prawidłowy przebieg całego procesu odpowiedzialności dyscyplinarnej. Z uwagi na delikatny charakter tej materii bardzo rzadko dokonuje się zmian w obszarze postępowania dyscyplinarnego. Jednak w ostatnim czasie dwukrotnie kwestie dyscyplinarne były korygowane, co wynikało z różnych przesłanek. Aby prawidłowo zrozumieć znaczenie poszczególnych zapisów i właściwie zinterpretować określone zachowania, należy do całej sprawy podejść poprzez szeroką analizę kontekstualną.

Z czego wynika odpowiedzialność dyscyplinarna nauczyciela?

Zanim zaczniemy mówić o odpowiedzialności, najpierw należy zwrócić uwagę na to, w jaki sposób jest definiowany sam nauczyciel. Otóż zgodnie z zapisem słowni-

kowym¹ „nauczyciel to rodzaj specjalności zawodowej, wykonywanej przez specjalistę odpowiednio przygotowanego do prowadzenia pracy dydaktyczno-wychowawczej w instytucjach oświatowo-wychowawczych, która bywa uważana za jeden z zawodów zaufania publicznego (społecznego)”. Inne źródła podają, że: „to osoba posiadająca potwierdzone osobiste predyspozycje i kompetencje, poparte odpowiednim kierunkowym wykształceniem wyższym oraz przygotowaniem pedagogicznym i zawodowym do nauczania formalnego w oświacie. Ale to również osoba trudniąca się nauczaniem, kształceniem kogoś, wpływająca na czyjąś świadomość i postępowanie. Nauczyciele to ludzie mający władzę nad kształtem umysłów, posiadają władzę najwyższą, modelują ludzi, pomagają w uformowaniu ich osobowości i światopoglądu”².

Podjmując pracę na stanowisku pedagogicznym, nauczyciel musi być świadomy swoich moralnych zobowiązań wobec uczniów, ich rodziców i społeczeństwa, ponieważ ignorancja i niedbalstwo pedagogiczne mogą zaważyć na przyszłości wychowanków, a nauczyciel może mieć poczucie źle spełnionego obowiązku oraz zyskać negatywną opinię najbliższego otoczenia i lokalnego środowiska. I jeszcze jedna, ale bardzo istotna kwestia – otóż nauczyciel jest pracownikiem państwowym, a nie samorządowym. To wiele wyjaśnia i pociąga za sobą określone konsekwencje. Mając na uwadze aktualne zapisy samej Karty Nauczyciela, można powiedzieć, że odpowiedzialność nauczyciela dzieli się na dwie podstawowe grupy (tabela 1).

W niniejszych rozważaniach, ze względu na wyjątkową specyfikę problemu, zajmiemy się tylko odpowiedzialnością typowo dyscyplinarną, czyli tą znacznie poważniejszą niż porządkowa. Należy przy tym zauważyć, że od roku 2009 odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają wszyscy nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w przedszkolach, szkołach i innych placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1 KN⁵. Zatem obecnie, zgodnie z art. 75 KN, nauczyciele podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom, o których mowa w art. 6 KN. Zgodnie z wspomnianym aktem prawnym każdy nauczyciel zobowiązany jest:

- 1) rzetelnie realizować zadania związane 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;
- 2) wspierać każdego ucznia w jego rozwoju;
- 3) dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego;
- 3a) doskonalić się zawodowo, zgodnie z potrzebami szkoły;
- 4) kształcić i wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka;

Tabela 1. Charakterystyka rodzajów odpowiedzialności

Odpowiedzialność porządkowa	Odpowiedzialność dyscyplinarna
Uchybienia przeciwko porządkowi pracy – wynika z art. 75 ust. 2 KN w związku z art. 108 Kodeksu pracy	Uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom określonym w art. 6 KN – wynika z art. 75 ust. 1 i art. 75–85z KN oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli oraz wznawiania postępowania dyscyplinarnego



5) dbać o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.

O ile profesjonalizm i fachowość działań nauczyciela można w jakimś zakresie wyraźnie doprecyzować, to jednak ocena postawy etycznej nauczyciela, wartości, jakie prezentuje w kontaktach z wychowankami i uczniami, staje się trudna do określenia. W związku z powyższym już w art. 9 ust. 1 pkt 2 KN można przeczytać, że stanowisko nauczyciela może zajmować osoba, która przestrzega podstawowych zasad moralnych. Bardzo podobnie do tej sprawy odnosi się ustawa Prawo oświatowe, która w art. 5 zawiera zapis stanowiący, że nauczyciel w swoich działaniach dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych ma obowiązek kierowania się dobrem uczniów, troską o ich zdrowie, postawę moralną i obywatelską, z poszanowaniem godności osobistej ucznia. Z tego też względu tak ważną rolę odgrywają zasady etyki zawodowej nauczycielskiej, niekiedy nazywane również zasadami etyki nauczycielskiej. Zasady te zostały wprowadzone do rzeczywistości placówek oświatowych wraz ze standardami kontroli zarządczej w roku 2010⁴. W obecnej sytuacji prawnej stanowią one praktycznie jedyny wymierny wskaźnik etycznego postępowania nauczycieli w danej szkole, przedszkolu lub placówce oświatowej. Oczywiście muszą być również brane pod uwagę uniwersalne zasady etyczno-moralne, zasady etyki zawodowej charakterystyczne właśnie dla zawodu nauczyciela oraz zasady obowiązujące w danym środowisku lokalnym. Jednak nadal i to często budzą one wiele kontrowersji i dlatego są wyjątkowo trudne do oceny. Biorąc jednak pod uwagę rolę nauczyciela wynikającą z istoty tego zawodu, nauczyciel winien zachowywać się w taki sposób, by mógł stanowić wzór dla swoich uczniów, by nie było rozdziewięku pomiędzy jego osobistą postawą a tym, czego wymaga się od uczniów w procesie wychowawczym. Chodzi o to, aby nauczyciel mógł wychowywać młodzież w poszanowaniu prawa, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka, aby mógł kształtować odpowiednie postawy moralne i obywatelskie swoim codziennym postępowaniem. Ale także poza szkołą czy przedszkolem powinien wykazywać, że ideały te są mu bliskie oraz że sam się nimi kieruje w życiu codziennym. Do przykładowych uchybień godności lub obowiązków nauczyciela można zaliczyć następujące zachowania:

- stosowanie przemocy fizycznej lub psychicznej wobec uczniów;
- stosowanie przemocy psychicznej w stosunku do uczniów;
- wyśmiewanie, dokuczanie, szykanowanie;
- molestowanie seksualne;
- korupcję, szantaż;
- narażenie uczniów na utratę zdrowia;
- wykorzystywanie stosunku zależności w celu wymuszania pożądanych zachowań i działań;
- niską kulturę słowa (agresja słowna, wulgarne słownictwo);
- poświadczanie nieprawdy, fałszowanie dokumentów;
- czerpanie korzyści materialnych;
- udzielanie niedozwolonej pomocy uczniom podczas sprawdzianu i egzaminów zewnętrznych;
- nierealizowanie podstawy programowej;
- nieetyczne zachowania, np.: nieprzestrzeganie tajemnicy rady pedagogicznej;
- brak nadzoru nad uczniami w czasie zajęć organizowanych przez placówkę, w tym wychodzenie z klasy i pozostawianie uczniów bez opieki (bez nadzoru);
- brak reakcji na łamanie prawa przez nauczycieli i uczniów;
- porzucenie pracy;
- prawomocne skazanie za przestępstwo.

Naruszenie dobra i godności ucznia

Szczególne znaczenie mają wszystkie czyny, które można zakwalifikować jako naruszające dobro i godność ucznia (i te są wyjątkowo surowo karane). Bardzo często pod tym pojęciem rozumiane są zachowania odnoszące się do przemocy fizycznej lub nadużyć o charakterze seksualnym. Tymczasem można tu zakwalifikować także niektóre inne zachowania nauczyciela. Dla przykładu, uczeń klasy pierwszej (etap edukacji wczesnoszkolnej, czyli szkoła podstawowa) rzucił w innego ucznia klockiem. Pani nauczycielka, zamiast wyjaśnić sprawę, niejako „za karę” posadziła tego ucznia w odosobnieniu w kącie na krześle i kazała mu tak siedzieć przez jakiś czas. Co się zatem stało? Otóż po pierwsze – nauczycielka bezprawnie wykluczyła tego ucznia z uczestnictwa w zajęciach edukacyjnych, po drugie – ograniczyła jego swobodę (czyli nastąpiło ograniczenie wolności), po trzecie – wystawiła go na pośmiewisko przed całą klasą, po czwarte – takim działaniem ograniczyła rozwój jego umiejętności społecznych, co określane jest nawet jako mobbing relacyjny. W związku z tym takie postępowanie nauczycielki wyczerpuje znamiona naruszenia dobra dziecka. Niestety, takie przykłady mają wciąż miejsce w naszej rzeczywistości oświatowej.

Nawiązując do powyższego przykładu, można stwierdzić, że odpowiedzialność zawsze ponoszona jest za bezprawne działanie (nauczyciel robi coś, czego robić nie powinien) lub za zaniechanie działania (nauczyciel nie robi tego, co należy do jego obowiązków lub powinien zrobić w danej sytuacji). W każdym pojedynczym przypadku analizowane jest zawsze konkretne działanie danego nauczyciela lub zaniechanie mające związek z jego pracą zawodową (szeroko rozumianą). Natomiast sam przebieg pracy zawodowej i stosunek konkretnego nauczyciela do jego obowiązków nie mogą mieć tutaj żadnego znaczenia – chodzi bowiem o konkretny czyn popełniony w określonych okolicznościach. Z kolei przebieg pracy zawodowej,

Tabela 2. Wykaz podmiotów oraz podejmowanych przez nie działań

Działanie	Podmiot podejmujący działanie
Wniosek o wszczęcie postępowania wyjaśniającego	<ul style="list-style-type: none"> dyrektor szkoły, przedszkola lub innej placówki, organ prowadzący placówkę, głównie wobec dyrektora placówki, związki zawodowe, wizytator, informacja prokuratora, policji, sądu, informacja prasowa jako źródło informacji
Polecenie przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego	<p>kurator oświaty w imieniu wojewody</p>
Postępowanie wyjaśniające	<p>rzecznik dyscyplinarny dla nauczycieli przy wojewodzie lub jeden z zastępców rzecznika</p>
Wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wraz z wnioskiem o karę lub umorzenie postępowania	<p>rzecznik dyscyplinarny dla nauczycieli przy wojewodzie lub jeden z zastępców prowadzących postępowanie wyjaśniające</p>
Postępowanie dyscyplinarne w pierwszej instancji	<p>komisja dyscyplinarna dla nauczycieli przy wojewodzie</p>
Postępowanie odwoławcze	<p>Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli (OKDN) przy Ministrze Edukacji Narodowej lub przy Ministrze Kultury i Dziedzictwa Narodowego</p>
Odwołanie od orzeczeń OKDN6 przy MEN7 i MKi DN7– może składać każda ze stron postępowania	<p>sąd apelacyjny – sąd pracy i ubezpieczeń społecznych</p>

ewentualnie stosunek do obowiązków służbowych mogą mieć znaczenie jedynie przy wymierzaniu kary dyscyplinarnej, jednak nie mają wpływu na wszczęcie i przebieg samego postępowania dyscyplinarnego.

Spośród obowiązków nauczyciela określonych w art. 6 KN najdalej idąca konkretyzacja dotyczy rzetelnego realizowania zadań związanych z powierzonym nauczycielowi stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami placówki oświatowej: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym realizowania zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez placówkę. Istnieje cały szereg przepisów, zarówno powszechnie obowiązującego prawa, jak i przepisów o charakterze wewnętrznym, w których wskazane są konkretne obowiązki nauczyciela związane choćby z realizacją podstawy programowej, a więc z treścią realizowanych zajęć dydaktycznych, ocenianiem, klasyfikowaniem uczniów czy też prawidłowym prowadzeniem dokumentacji, zwłaszcza dokumentacji przebiegu nauczania. Z kolei pewna część obowiązków nauczyciela to typowe obowiązki pracownicze, które dotyczą praktycznie każdej osoby wykonującej pracę najemną. Obowiązki te tworzą określony u danego pracodawcy porządek pracy. Składa się na niego przestrzeganie ustalonej organizacji pracy (punktualne stawianie się na stanowisku pracy, nieopuszczanie swego stanowiska w czasie pracy bez usprawiedliwienia), przyjętego w danym zakładzie pracy sposobu potwierdzania przybycia

do pracy oraz usprawiedliwiania swojej nieobecności, a także przestrzeganie przepisów przeciwpożarowych i przepisów dotyczących bezpieczeństwa oraz higieny pracy. Kwestie te powinny zostać uporządkowane w obowiązującym w danym zakładzie pracy regulaminie pracy. Regulamin ten powinien doprecyzować regulacje przewidziane w Kodeksie pracy oraz w wydanych na jego podstawie aktach wykonawczych. Nauczyciel zobowiązany jest również do zapewnienia nadzoru nad uczniami w czasie zajęć lekcyjnych lub zajęć o charakterze wychowawczym. Natomiast w czasie zajęć sprawnościowych nauczyciel jest zobowiązany do maksymalnego zminimalizowania wszelkiego ryzyka dla zdrowia uczniów.

Brak nadzoru nad uczniami to naruszenie podstawowych obowiązków nauczyciela, za które nauczyciel ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną, nie zaś odpowiedzialność porządkową. Określa to w sposób szczególny również Kodeks cywilny.

Tryb postępowania dyscyplinarnego

Typowy tryb postępowania dyscyplinarnego w stosunku do nauczycieli może przebiegać w następujący sposób:

- wniosek do organu, przy którym działa komisja dyscyplinarna – podmiot wnioskujący;
- postępowanie wyjaśniające – rzecznik dyscyplinarny;

- wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego – rzecznik dyscyplinarny;
- postępowanie dyscyplinarne w pierwszej instancji – komisja dyscyplinarna;
- ewentualne odwołanie – strona odwołująca;
- postępowanie dyscyplinarne w drugiej instancji – odwoławcza komisja dyscyplinarna;
- ostateczne orzeczenie dyscyplinarne – uprawomocnienie orzeczenia.

Tryb postępowania zilustrowano w tabeli 3.

Zwracam jednak szczególną uwagę na fakt, że nie można wszczynać postępowania dyscyplinarnego w stosunku do nauczycieli w każdym czasie i bez żadnych ograniczeń. Otóż analogicznie do procedury postępowania karnego, istnieje coś takiego jak instytucja przedawnienia postępowania dyscyplinarnego. Stanowi ona, że postępowanie dyscyplinarne nie może być wszczęte po upływie 5 miesięcy od dnia uzyskania przez wojewodę (lub kuratora oświaty, który w imieniu wojewody odpowiada za kwestie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli w danym województwie) wiadomości o popełnieniu czynu lub po upływie 2 lat od popełnienia tego czynu. Jeżeli jednak czyn popełniony przez nauczyciela stanowi przestępstwo, wówczas okres ten nie może być krótszy od okresu przedawnienia ścigania tego przestępstwa. I jeszcze jedno ograniczenie – otóż pomimo prawidłowego wszczęcia postępowania karalność przewinienia dyscyplinarnego ustaje z upływem 5 lat od popełnienia tego czynu. Jednak rozwią-

zanie stosunku pracy po popełnieniu czynu nie stanowi przeszkody do wszczęcia i prowadzenia postępowania dyscyplinarnego oraz wymierzenia kary dyscyplinarnej.

I jeszcze jedna sytuacja wyjątkowa – otóż w przypadku popełnienia czynu o charakterze seksualnym na szkodę małoletniego przedawnienie odpowiedzialności dyscyplinarnej nie może nastąpić przed ukończeniem przez pokrzywdzonego 24. roku życia. Ponadto, jeżeli nauczyciel, którego dotyczy postępowanie wyjaśniające, z powodu nieobecności w pracy nie ma możliwości złożenia wyjaśnień, bieg pięciomiesięcznego terminu ulega zawieszeniu do dnia jego stawienia się do pracy.

W procedurach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli występuje jeszcze jeden aspekt, na który koniecznie trzeba zwrócić uwagę, a który został wyjątkowo wyodrębniony nowelizacją KN z dnia 13 czerwca 2019 r. Zgodnie z wprowadzonymi wówczas zasadami nie wymierza się kar porządkowych za popełnienie czynu naruszającego prawa i dobro dziecka. O popełnieniu przez nauczyciela czynu naruszającego prawa i dobro dziecka dyrektor placówki, a w przypadku popełnienia takiego czynu przez dyrektora – organ prowadzący placówkę, ma obowiązek zawiadomić rzecznika dyscyplinarnego.

Należy przy tym zauważyć, że już samo pojęcie „dobro dziecka” stanowi klauzulę generalną umożliwiającą stosowanie reguł interpretacyjnych znanych doktrynie prawnej i stosowanych w orzecznictwie sądowym. Otóż artykuł 72 Konstytucji RP, któremu nadaje się w informacji

Tabela 3. Różnice w rodzajach odpowiedzialności

Rodzaj odpowiedzialności	Porządkowa	Dyscyplinarna
Podstawa prawna	Art. 108 k.p. – uchybienia przeciwko porządkowi pracy	Art. 75 KN – uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom, o których mowa w art. 6 KN
Podmiot podlegający danej odpowiedzialności	Nauczyciele, pracownicy administracji i obsługi	Nauczyciele [bez względu na stopień awansu i sposób nawiązania stosunku pracy]
Podmiot wymierzający karę	Pracodawca (dyrektor/organ prowadzący)	Komisja dyscyplinarna dla nauczycieli
Rodzaje kar	1. Upomnienie 2. Nagana 3. Kara pieniężna	1. Nagana z ostrzeżeniem 2. Zwolnienie z pracy 3. Zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie 3 lat od ukarania 4. Wydalenie z zawodu
Zatarcie prawomocnej kary	Z mocy prawa – po roku nienagannej pracy lub wcześniej z inicjatywy pracodawcy lub na wniosek zakładowej organizacji związkowej	Kara nagany i zwolnienia z pracy – po upływie 3 lat od ukarania, kara zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim – po 6 latach

prawniczej podtytuł „Zasada dobra dziecka”, odnosi się do praw dziecka, takich jak: ochrona dziecka ze strony organów władzy publicznej przed przemocą, okrucieństwem, wyzyskiem i demoralizacją. Przyznaje także prawo do opieki i pomocy władz publicznych dziecku pozbawionemu opieki rodzicielskiej. Samo skatalogowanie czynów stanowiących naruszenie dobra dziecka mogłoby w praktyce ograniczyć zakres czynów stanowiących naruszenie dobra dziecka i w konsekwencji doprowadzić do osłabienia ochrony samego dziecka. Wynika to z faktu, że nie wszystkie przypadki naruszenia jego dobra można wyczerpująco określić w drodze ustawy. W interpretacji Sądu Najwyższego⁸ wszystko zależy od konkretnych okoliczności faktycznych, zwłaszcza jeżeli wskazują na zaistnienie sytuacji, w jakiej znalazło się dziecko, wymagającej ingerencji ze strony innych podmiotów, w tym także sądu. Wyszczególnić tu należy uprawnienie do ochrony życia i zdrowia oraz wszelkich działań ze strony innych, które powinny zapewnić warunki do spokoju, prawidłowego, niezakłóconego rozwoju, poszanowania godności i udziału w procesie decydowania o jego sytuacji oraz zaznaczyć, że jest to zbiór niewyczerpany. Należy przypomnieć, że zgodnie z postanowieniami Międzynarodowej Konwencji o Prawach Dziecka tzw. „dobre dziecka” jest wartością nadrzędną, wymagającą preferencyjnego traktowania w porównaniu z innymi interesami osób fizycznych i prawnych. Stanowi ono podstawę wszystkich przepisów Konwencji o Prawach Dziecka. Priorytet dobra dziecka jest podkreślany dodatkowymi terminami, takimi jak: najlepsze zabezpieczenie interesów dziecka, najlepiej pojęte interesy dziecka, nadrzędny interes dziecka. Podkreślano w ten sposób specyficzny charakter dziecięcych praw, których realizacja zależy w dużej mierze od dorosłych, zwłaszcza nauczycieli. Termin „dobre dziecka” występuje szeroko w przepisach ustawy Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Jest to zrozumiałe, ponieważ w tym akcie prawnym określone są podstawowe zasady funkcjonowania rodziny, opieki i władzy rodzicielskiej⁹.

Zmiany w postępowaniu dyscyplinarnym związanym z podejrzeniem popełnienia przez nauczyciela czynu naruszającego prawa i dobro dziecka wprowadzone zostały nowelizacją KN z dnia 19 listopada 2020 r. i weszły w życie z dniem 14 stycznia 2021 r. Zakładają one, że dyrektor w terminie 14 dni jest zobligowany do zawiadomienia rzecznika dyscyplinarnego o podejrzeniu popełnienia przez nauczyciela czynu naruszającego prawa i dobro dziecka, ale jednocześnie doprecyzowano, że o podejrzeniu popełnienia takiego czynu nie zawiadamia się rzecznika dyscyplinarnego, jeżeli okoliczności bezspornie wskazują, że nie doszło do popełnienia takiego czynu.

Ponadto wskazano jeszcze kilka istotnych uwarunkowań. Otóż nie wszczyna się postępowania dyscyplinarnego, a wszczęte umarza, gdy za popełnione przewinienie nauczyciel został ukarany karą porządkową zgodnie z art. 108 Kodeksu pracy. W przypadku popełnienia przez nauczyciela czynu powodującego

W przypadku popełnienia przez nauczyciela czynu powodującego odpowiedzialność dyscyplinarną, który w świetle przepisów Kodeksu karnego stanowi przestępstwo, nauczyciel ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną i karą niezależnie.

odpowiedzialność dyscyplinarną, który w świetle przepisów Kodeksu karnego stanowi przestępstwo, nauczyciel ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną i karą niezależnie.

Wniosek o wszczęcie postępowania wyjaśniającego składany jest zawsze do wojewody, tj. organu, przy którym działa komisja dyscyplinarna. Wniosek (informacja) taki powinien zawierać: wskazanie sposobu uchybienia godności i/lub obowiązkom, ustalenie: kto, kiedy, wobec kogo popełnił określony czyn, pełną dokumentację zawierającą dowody potwierdzające wniesione zarzuty, dokładny opis przeprowadzonych czynności wyjaśniających przeprowadzonych przez dyrektora. Wniosek ten następnie jest analizowany i weryfikowany w ramach postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez rzecznika dyscyplinarnego.

Jak łatwo zauważyć, w związku z postępowaniem dyscyplinarnym wobec nauczyciela niezwykle istotną rolę odgrywa dyrektor, który również ponosi pełną odpowiedzialność za wszelkie podjęte działania w tym zakresie oraz za ich ewentualne zaniechanie. Do jego zadań w tym zakresie należy:

1. Przygotowanie wniosku o wszczęcie postępowania wyjaśniającego:

- stwierdzenie zaistnienia wykroczenia lub uchybienia w pracy nauczyciela;
- dokonanie wstępnej analizy zaistniałego wykroczenia (popełnionego czynu);
- badanie zasadności zarzutów, przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego (ogład miejsca zdarzenia, szkice z miejsca zdarzenia, rozmowy – w pierwszej kolejności z poszkodowanymi lub pokrzywdzonymi, analiza dokumentacji przedszkolnej/szkolnej i innej związanej ze sprawą, wysłuchanie świadków zdarzenia, gromadzenie oświadczeń, rozmowy z uczniami, przeprowadzenie ankiet, zasięganie opinii, wezwanie policji itp.), czyli zebranie dowodów winy lub niewinności;
- na zakończenie – rozmowa z obwinionym nauczycielem oraz rozstrzygnięcie dotyczące odpowiedzialności za to uchybienie:

- odpowiedzialność z Kodeksu pracy za uchybienia przeciwko porządkowi pracy i wymierzenia kary porządkowej czy też
 - odpowiedzialność dyscyplinarna.
2. Przygotowanie formalnego wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, postawienie zarzutów lub obwinienie o czyn, w tym wymienienie konkretnego zarzutu lub czynu, okoliczności zdarzenia, wskazanie terminu i czasu zdarzenia lub czynu. Postawienie zarzutu może również wynikać z pisma prokuratury lub z wyroku sądowego.
 3. Złożenie formalnego wniosku do kuratora oświaty (wojewody) i załączenie w teczce akt osobowych obwinionego nauczyciela.
 4. Wykonywanie orzeczeń dyscyplinarnych i zacieranie kar dyscyplinarnych.

Z kolei działania rzecznika dyscyplinarnego dla nauczycieli realizowane są w dwóch etapach. Pierwszy to postępowanie wyjaśniające, w ramach którego zadaniem rzecznika dyscyplinarnego jest:

- ustalenie, czy za popełnione przewinienie nauczyciel nie został ukarany karą porządkową zgodnie z art. 108 Kodeksu pracy;
- ustalenie, czy nie nastąpiło przedawnienie odpowiedzialności dyscyplinarnej;
- przesłuchanie obwinionego oraz umożliwienie mu złożenia wyjaśnień;
- przesłuchanie świadków i biegłych;
- zebranie i przeprowadzenie dowodów koniecznych do wyjaśnienia sprawy;
- sporządzenie wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego do komisji dyscyplinarnej oraz przygotowanie dokumentacji sprawy.

Drugi etap to właściwe postępowanie dyscyplinarne, w ramach którego do zadań rzecznika dyscyplinarnego należy:

- uczestniczenie w rozprawie w charakterze strony obwiniającej;
- wnoszenie zażaleń na postanowienia i odwołań od orzeczeń do komisji drugiej instancji;
- składanie apelacji od orzeczeń Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej dla Nauczycieli do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

Zadaniem właściwej komisji dyscyplinarnej (do której trafił wniosek rzecznika dyscyplinarnego) jest:

- wszczęcie postępowania dyscyplinarnego – przyjęcie wniosku rzecznika dyscyplinarnego;
- wyznaczenie składu orzekającego przez przewodniczącego komisji;
- postanowienie składu orzekającego o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego i wyznaczeniu terminu rozprawy, odmowie wszczęcia postępowania dyscyplinarnego lub przekazaniu sprawy rzecznikowi w celu uzupełnienia;
- prowadzenie rozprawy – przeprowadzenie postępowania dowodowego;
- wydanie orzeczenia dyscyplinarnego:

- o ukaraniu,
 - o uniewinnieniu albo
 - o umorzeniu postępowania oraz sporządzenie uzasadnienia;
- przekazanie orzeczenia obwinionemu, dyrektorowi placówki (lub organowi prowadzącemu w przypadku obwinionego dyrektora).

Karami dyscyplinarnymi, jakimi mogą zostać ukarani nauczyciele, są¹⁰:

- 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.

Wymierzenie kary dyscyplinarnej wydalenia z zawodu nauczyciela jest równoznaczne z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela.

Jednak, jak już wspomniano wcześniej, rozwiązanie stosunku pracy po popełnieniu czynu stanowiącego podstawę odpowiedzialności dyscyplinarnej nie stanowi przeszkody do wszczęcia i prowadzenia postępowania dyscyplinarnego oraz wymierzenia kary dyscyplinarnej. Odpis prawomocnego orzeczenia o ukaraniu karą dyscyplinarną wraz z uzasadnieniem zawsze włączany jest do akt osobowych nauczyciela.

Kary dyscyplinarne wymierzane są przez komisje dyscyplinarne:

- w I instancji – orzekają komisje dyscyplinarne dla nauczycieli przy właściwym wojewodzie;
- w II instancji – orzeka odwoławcza komisja dyscyplinarna przy ministrze właściwym ds. oświaty (obecnie Ministrze Edukacji Narodowej).

Od prawomocnego orzeczenia odwoławczej komisji dyscyplinarnej przy ministrze stronom przysługuje odwołanie do właściwego wg miejsca zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

Zawieszenie w pełnieniu obowiązków

W procedurze postępowania dyscyplinarnego istnieje jeszcze jeden bardzo ważny aspekt, a jest nim możliwość zawieszenia w pełnieniu obowiązków. Zgodnie z tą możliwością dyrektor może zawiesić w pełnieniu obowiązków nauczyciela, a organ prowadzący nauczyciela pełniący funkcję dyrektora, przeciwko któremu 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. Jednak w spra-

wach niecierpiących zwłoki nauczyciel i nauczyciel pełniący funkcję dyrektora placówki mogą być zawieszani przed złożeniem wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego¹¹. Dyrektor zawiesza w pełnieniu obowiązków nauczyciela, a organ prowadzący – nauczyciela pełniącego funkcję dyrektora placówki, jeżeli wszczęte postępowanie karne lub złożony wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego dotyczy czynu naruszającego prawa i dobro dziecka¹², chyba że we wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego rzecznik dyscyplinarny wnosi o orzeczenie kary dyscyplinarnej „nagana z ostrzeżeniem” i jednocześnie ze względu na powagę i wiarygodność zarzutów niecelowe jest odsunięcie odpowiednio nauczyciela albo nauczyciela pełniącego funkcję dyrektora od wykonywania obowiązków w placówce. Takie rozwiązanie powinno zapobiegać sytuacjom, w których dyrektor lub organ prowadzący zawieszał odpowiednio nauczyciela albo nauczyciela pełniącego funkcję dyrektora w pełnieniu obowiązków również w przypadku, gdy waga popełnionego przez nich czynu była mało istotna i nie było celowe odsuwanie ich od pełnienia obowiązków, co znajdowało odzwierciedlenie we wnioskowanej przez rzecznika dyscyplinarnego karze nagany z ostrzeżeniem, a następnie komisja dyscyplinarna uchylała tę decyzję ze względu na zaistniałe okoliczności.

Ponadto nauczyciel i nauczyciel pełniący funkcję dyrektora zostają z mocy prawa zawieszani w pełnieniu obowiązków w razie ich tymczasowego aresztowania lub w razie pozbawienia ich wolności w związku z postępowaniem karnym. Ważnym zastrzeżeniem jest, że zawieszenie w pełnieniu obowiązków nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy, chyba że przeciwko nauczycielowi lub nauczycielowi pełniącemu funkcję dyrektora placówki toczy się jeszcze postępowanie karne lub postępowanie dyscyplinarne, w związku z którym nastąpiło zawieszenie.

Podobnie jak w przypadku decyzji administracyjnej, od decyzji o zawieszeniu również przysługuje odwołanie do komisji dyscyplinarnej pierwszej instancji, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, za pośrednictwem odpowiednio dyrektora albo organu prowadzącego placówkę. Komisja dyscyplinarna pierwszej instancji rozpatruje odwołanie od decyzji o zawieszeniu w pełnieniu obowiązków w składzie 3 członków, na posiedzeniu niejawnym, które powinno odbyć się w terminie 7 dni od dnia otrzymania odwołania. Przepisy nie przewidują obowiązującego wzoru decyzji o zawieszeniu nauczyciela. Nie wskazują również, co powinno znaleźć się w tej decyzji.

W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nauczyciel nie otrzymuje dodatków do wynagrodzenia ani wynagrodzenia za zaplanowane, a niezrealizowane godziny ponadwymiarowe. Pozbawienie nauczyciela prawa do tych składników wynagrodzenia następuje z mocy samego prawa. Z kolei płaca zasadnicza

Zażalenie dyrektora może złożyć w terminie 7 dni od otrzymania postanowienia odpowiednio do komisji I instancji albo komisji odwoławczej, za pośrednictwem organu, który wydał zaskarżone postanowienie. Dyrektor nie jest natomiast uprawniony do zaskarżenia wydanego przez komisję dyscyplinarną I instancji orzeczenia skazującego, uniewinniającego bądź umarzającego postępowanie dyscyplinarne, jak również orzeczenia komisji odwoławczej.

nauczyciela może zostać zredukowana do połowy jej wartości. Decyzję o zmniejszeniu wynagrodzenia zasadniczego podejmuje dyrektor (a w odniesieniu do dyrektora – organ prowadzący) w oparciu o kryterium stanu rodzinnego nauczyciela. Jedynie w przypadku nauczyciela tymczasowo aresztowanego zmniejszenie wynagrodzenia do połowy następuje z mocy samego prawa. Redukcja następuje od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. Szkoła lub przedszkole ma obowiązek zwrócić zatrzymane wynagrodzenie, jeżeli postępowanie karne lub postępowanie dyscyplinarne będące podstawą zawieszenia nauczyciela zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy albo wydaniem wyroku lub orzeczenia uniewinniającego. Obowiązek zwrotu wynagrodzenia powstaje dopiero w momencie uprawomocnienia się jednego z powyższych rozstrzygnięć. Ustawodawca nie przewidział wprost obowiązku zwrotu wynagrodzenia w przypadku prawomocnego uchylecia zawieszenia nauczyciela w obowiązkach służbowych w sytuacjach, gdy nie dochodzi do prawomocnego uniewinnienia nauczyciela lub umorzenia postępowania karnego bądź dyscyplinarnego. Jednak w takim przypadku również brak jest podstaw do przyjęcia obowiązku zwrotu zatrzymanego wynagrodzenia. Zgodnie z generalną zasadą prawa pracy wyartykułowaną w art. 80 Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, zaś za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Skoro zatem w okresie zawieszenia nauczyciel nie wykonuje pracy, a przepis nie przewiduje zwrotu tego wynagrodzenia w wyniku uchylecia decyzji o zawieszeniu, to w konsekwencji nauczyciel nie może domagać się zapłaty wynagrodzenia za okres zawieszenia.

Każde prawomocne orzeczenie komisji dyscyplinarnej podlega wykonaniu przez dyrektora, a w stosunku do dyrektora – przez organ prowadzący szkołę lub przedszkole. Natomiast w przypadku uniewinnienia nauczyciela lub umorzenia postępowania dyscyplinarnego z akt osobowych usuwa się wszelkie dokumenty. Należy przy tym zaznaczyć, że nauczyciel staje się obwinionym w momencie doręczenia mu postanowienia komisji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, a status strony zyskuje już w momencie wszczęcia postępowania wyjaśniającego, które dotyczy jego osoby. Już wtedy może korzystać z pomocy obrońcy i innych uprawnień w postępowaniu.

Wprawdzie dyrektor zatrudniającej nauczyciela, w sprawie którego toczy się postępowanie, otrzymuje od rzecznika dyscyplinarnego pisemne zawiadomienie o wszczęciu postępowania wyjaśniającego, niemniej jednak dyrektor nie jest stroną tego postępowania ani też samego postępowania dyscyplinarnego. W zasadzie nie może on zatem uczestniczyć w postępowaniu, chyba że sam jest obwinionym bądź został ustanowiony obrońcą obwinionego. Nie oznacza to jednak, że dyrektor nie ma żadnych uprawnień w postępowaniu, które dotyczy nauczyciela kierowanej przez niego placówki. Może on bowiem złożyć zażalenie na:

- postanowienie rzecznika dyscyplinarnego o umorzeniu postępowania wyjaśniającego;
- postanowienie komisji dyscyplinarnej o odmowie wszczęcia postępowania dyscyplinarnego.

Zażalenie takie składa się w terminie 7 dni od otrzymania postanowienia odpowiednio do komisji I instancji albo komisji odwoławczej, za pośrednictwem organu, który wydał zaskarżone postanowienie. Dyrektor nie jest natomiast uprawniony do zaskarżenia wydanego przez komisję dyscyplinarną I instancji orzeczenia skazującego, uniewinniającego bądź umarzającego postępowanie dyscyplinarne, jak również orzeczenia komisji odwoławczej.

Pewne obowiązki ciążyą na dyrektorze również po zakończeniu postępowania dyscyplinarnego. Przewidziana bowiem została instytucja zatarcia skazania dyscyplinarnego polegająca na uznaniu wymierzonej kary dyscyplinarnej za niebyłą. Z oczywistych względów zatarciu nie podlega kara wydalenia z zawodu nauczyciela, która dożywotnio uniemożliwia mu powrót do zawodu. Jednak co do zasady do zatarcia skazania dochodzi po upływie 3 lat od dnia doręczenia nauczycielowi prawomocnego orzeczenia o ukaraniu, z wyjątkiem kary zwolnienia z pracy z 3-letnim zakazem przyjmowania do zawodu, która ulega zatarciu w terminie 6-letnim od dnia doręczenia nauczycielowi prawomocnego orzeczenia o ukaraniu. Jednakże w razie ponownego prawomocnego ukarania nauczyciela w okresie przed zatarciem skazania termin zatarcia skazania dla pierwszego ukarania liczy się od dnia doręczenia prawomocnego orzeczenia o ponownym ukaraniu. Zatarcie skazania oznacza konieczność usunięcia (znisz-

Od prawomocnego orzeczenia odwoławczej komisji dyscyplinarnej przy ministrze stronom przysługuje odwołanie do właściwego według miejsca zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

czenia) odpisu orzeczenia dyscyplinarnego z akt osobowych ukaranego i zawiadomienia nauczyciela o zatarciu kary oraz zniszczeniu odpisu. Inaczej mówiąc, odpis ten powinien być fizycznie zniszczony i nie może być przechowywany ani archiwizowany tak jak inne dokumenty wchodzące w skład akt osobowych. Obowiązek usunięcia odpisu orzeczenia dyscyplinarnego spoczywa na dyrektorze tej placówki, w której nauczyciel był zatrudniony w momencie ukarania, ponieważ właśnie tam w aktach osobowych nauczyciela znajduje się odpis orzeczenia skazującego. Wyjątkiem jest sytuacja, w której po ukaraniu, a przed zatarciem skazania, doszło do przeniesienia służbowego nauczyciela w trybie art. 18 KN¹³. W takim przypadku nie dochodzi bowiem do rozwiązania stosunku pracy, natomiast akta osobowe nauczyciela (wraz z odpisem o ukaraniu) są przekazywane do placówki przyjmującej. Wówczas obowiązek usunięcia odpisu o ukaraniu spoczywa na dyrektorze placówki, do której nauczyciel został przeniesiony. Dotyczy to również sytuacji, w których dochodzi do tzw. przejścia zakładu pracy, np. w razie połączenia szkół w zespół lub rozwiązania istniejącego zespołu szkół.

Odpowiedzialność porządkowa

Poza odpowiedzialnością dyscyplinarną, nauczyciele podlegają (tak jak pracownicy niepedagogiczni) odpowiedzialności porządkowej na zasadach przewidzianych w art. 108 i następnym Kodeksu pracy. Należy jednak pamiętać o istnieniu różnic w podstawach zastosowania odpowiedzialności dyscyplinarnej i porządkowej¹⁴. Poniższe zestawienie tabelaryczne ukazuje podstawowe różnice dotyczące wspomnianych postępowań.

Na koniec należy jeszcze wspomnieć o Centralnym Rejestrze Orzeczeń Dyscyplinarnych (CROD). Jest to rozwiązanie analogiczne, a nawet wręcz bliźniacze do rozwiązań Krajowego Rejestru Karnego. Różnica polega na tym, że w CROD zawarte są informacje dotyczące prawomocnych orzeczeń dyscyplinarnych dotyczących nauczycieli w całej Polsce. Otóż w utworzonej bazie CROD znajdują się dane osobowe nauczycieli:

- prawomocnie ukaranych karą wydalenia z zawodu nauczyciela;

- prawomocnie ukaranych karą zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania;
- zawieszonych w pełnieniu obowiązków nauczyciela.

W przedmiotowym rejestrze umieszczane są następujące informacje dotyczące prawomocnie ukaranych nauczycieli:

- dane identyfikujące nauczyciela;
- rodzaj orzeczonej kary dyscyplinarnej oraz okres ukarania;
- oznaczenie komisji dyscyplinarnej, która wydała prawomocne orzeczenie, wraz z sygnaturą sprawy;
- data wydania i uprawomocnienia się orzeczenia;
- data i miejsce popełnienia czynu, którego dotyczy orzeczenie;
- data doręczenia nauczycielowi orzeczenia.

W związku z powyższym każdy dyrektor szkoły, przedszkola czy innej placówki oświatowej przed nawiązaniem stosunku pracy z nauczycielem jest zobowiązany zasięgnąć informacji z CROD. Dyrektor ma również możliwość zweryfikowania, czy dany numer PESEL danego nauczyciela znajduje się w bazie Centralnego Rejestru Orzeczeń Dyscyplinarnych. Jeżeli okaże się, że tak, to dyrektor może złożyć wniosek o udzielenie odpowiedniej informacji z CROD.

Ponadto prawo do uzyskania informacji z rejestru ukaranych dyscyplinarnie przysługuje również:

- rzecznikom dyscyplinarnym i komisjom dyscyplinarnym, zawsze w związku z prowadzonym postępowaniem wyjaśniającym lub postępowaniem dyscyplinarnym;
- sądom sprawującym w Rzeczypospolitej Polskiej wymiar sprawiedliwości, zawsze w związku z prowadzonym postępowaniem;
- prokuratorom, policji i innym organom uprawnionym do prowadzenia postępowania przygotowawczego w sprawach karnych i karnych skarbowych oraz czynności wyjaśniających w sprawach o wykroczenia, zawsze w związku z prowadzonym postępowaniem;
- organom administracji rządowej, samorządu terytorialnego oraz innym organom wykonującym zadania publiczne, w przypadkach, kiedy jest to uzasadnione potrzebą wykonania nałożonych na nie zadań określonych w ustawie.

Ze względu na wyjątkowe znaczenie i ewentualne konsekwencje postępowania dyscyplinarnego, każdy dyrektor szkoły lub placówki oświatowej powinien dokładnie zapoznać się z jego zasadami.

PODSTAWA PRAWNA:

- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023 r., poz. 984 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r., poz. 1465)

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 25 maja 2016 r. w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli oraz wznawiania postępowania dyscyplinarnego (Dz. U. z 2016 r., poz. 741)
- ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r., poz. 900 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2022 r., poz. 1360 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2019 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r., poz. 1287)
- Konwencja o Prawach Dziecka, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r. (Dz. U. z 1991 r. nr 120, poz. 526)
- Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2023 r., poz. 2809)
- Ustawa z dnia 19 listopada 2020 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2021 r., poz. 4)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r., poz. 1465)

PRZYPISY

- 1 Zobacz: <https://pl.wikipedia.org/wiki/Nauczyciel>, Idostęp: 07.02.2024 r.l.
- 2 Zobacz również: „Nauczyciel” w: Pomykało W. (red.), *Encyklopedia pedagogiczna*. Fundacja „Innowacja”, Warszawa 1993, s. 439; Torczyńska M., *Współczesny wizerunek zawodu nauczyciela w świetle badań opinii publicznej*, „Rozprawy Społeczne” VIII(3), 2014; Malinowski T., *Nauczyciel i społeczeństwo*, PWN, Warszawa 1968; Muchacka B., Szymański M., *Nauczyciel w świecie współczesnym*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2010; Pilch T., *Rozważania wokół etyki zawodu nauczyciela*, Warszawa 1996.
- 3 Ustawie podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w: publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz placówkach doskonalenia nauczycieli działających na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, z zastrzeżeniem ust. 2 pkt 1 a, 1b oraz pkt 2 lit. a; zakładach poprawczych oraz schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich, która w 2022 r. została zastąpiona przez ustawę z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich; publicznych kolegiach pracowników służb społecznych.
- 4 Standard A1 – przestrzeganie wartości etycznych. Stanowi on, że wszyscy pracownicy (nie tylko nauczyciele) powinni być świadomi wartości etycznych przyjętych w szkole/placówce i przestrzegać ich przy wykonywaniu powierzonych im zadań i obowiązków. Etyka zawodu nauczyciela to ogół reguł, norm, zasad, którymi powinien kierować się nauczyciel w swojej działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej. Dotyczy bezpośrednio: jego kultury osobistej, odpowiedzialności, wrażliwości, samokrytycyzmu, uczciwości, hierarchii wartości, światopoglądu, wiedzy, kompetencji zawodowych, obowiązkowości. Zobacz Komunikat nr 23 Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych (Dz. Urz. Min. Fin. Nr 15, poz. 84) oraz Komunikat Nr 3 Ministra Finansów z dnia 16 lutego 2011 r. w sprawie szczegółowych wytycznych w zakresie samooceny kontroli zarządczej dla jednostek sektora finansów publicznych (Dz. Urz. Min. Fin. Nr 2, poz. 11).
- 5 Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli.
- 6 Minister Edukacji Narodowej (wcześniej Minister Edukacji i Nauki).
- 7 Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego.
- 8 Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2016 r. (sygn. akt II CA 1/16).
- 9 Pojęcie to występuje w: art. 58 § 1–1 a, art. 6116, art. 86, art. 93 § 2, art. 95 § 3, art. 96 §2, art. 992 § 1, art. 106, art. 107 §1–2, art. 109 § 1, art. 1123, art. 1125 § 2, art. 1128, art. 1131 § 1, art. 1132 § 1, art. 1133, art. 1135, art. 119 § 2, art. 120 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego.
- 10 Zobacz art. 76 KN.
- 11 Zobacz art. 85t KN.
- 12 Artykuł 85 t KN.
- 13 Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie samo lub inne stanowisko.
- 14 Jeśli dyrektor wymierzy nauczycielowi karę porządkową, wówczas za ten sam czyn nauczyciel nie może być ukarany karą dyscyplinarną. To w konsekwencji, w zależności od etapu procedury dyscyplinarnej, może doprowadzić do umorzenia postępowania wyjaśniającego, odmowy wszczęcia postępowania dyscyplinarnego albo umorzenia postępowania dyscyplinarnego. Pamiętajmy, że istnieją jednak wyjątki zakazujące udzielania kar porządkowych zamiast kar dyscyplinarnych. Dotyczy to czynów naruszających prawa i dobro dziecka.