

UCHWAŁA NR
RADY POWIATU W WADOWICACH

z dnia 2026 r.

**w sprawie rozpatrzenia skargi na działania Dyrektora I Liceum Ogólnokształcącego
w Wadowicach**

Na podstawie art. 229 pkt 4 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1691) i po zapoznaniu się z wynikami postępowania przeprowadzonego przez Komisję Skarg, Wniosków i Petycji, **Rada Powiatu w Wadowicach uchwala, co następuje:**

§ 1. Uznaje się skargę Pana R. Ł. na działania Dyrektora I Liceum Ogólnokształcącego w Wadowicach, która wpłynęła do Rady Powiatu w Wadowicach, w dniu 13.04.2026 r., za bezzasadną.

§ 2. Uzasadnienie faktyczne i prawne zawiera załącznik do niniejszej uchwały.

§ 3. Upoważnia się Przewodniczącą Rady Powiatu w Wadowicach do zawiadomienia Skarżącego o sposobie załatwienia skargi.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

RADCA PRAWNY
Monika Kierzejewska-Płoni
13.04.2026

Załącznik do uchwały nr
Rady Powiatu w Wadowicach
z dnia.....2026 r.

Uzasadnienie do Uchwały Rady Powiatu w sprawie rozpatrzenia skargi na działania Dyrektora I Liceum Ogólnokształcącego w Wadowicach

I. Stan faktyczny

W dniu 13.04.2026 r. do Rady Powiatu w Wadowicach wpłynęła skarga na Dyrektora I Liceum Ogólnokształcącego im. Marcina Wadowity w Wadowicach (dalej zwanego Liceum) , Panią Janinę Turek, złożona przez pracownika szkoły R. Ł., reprezentowanego przez pełnomocnika adw. Aleksandrę Wilkołek-Bolczyk.

Pełnomocnik Skarżącego wnosi o wszczęcie postępowania wyjaśniającego i podjęcie działań naprawczych w związku z nieprzestrzeganiem procedur antymobbingowych przez pracodawcę tj. Dyrektora Liceum. Ponadto w skardze pełnomocnik Skarżącego podniosła, że procedura antymobbingowa prowadzona we wskazanym powyżej Liceum jest nieprawidłowa, zaś w rzeczywistości działania Dyrektora placówki oraz powołanej przez niego Komisji Antymobbingowej jedynie pozorują wdrażanie odpowiednich procedur.

Zdaniem Pełnomocnika Skarżącego w toku postępowania, wszczętego na skutek skargi, doszło do rażących uchybień, polegających na braku bezstronności, błędów proceduralnych oraz niewłaściwego składu komisji (osoby z bliskiego otoczenia oskarżonej o mobbing osoby, w tym wicedyrektor), co w konsekwencji sprawiło, że komisja stała się narzędziem obrony pracodawcy, a nie ofiary mobbingu.

Wątpliwości Pełnomocnika Skarżącego zatem budzi fakt, czy procedura antymobbingowa opracowana przez Dyrektora Liceum jest prawidłowa oraz czy po zgłoszeniu, przez pracownika w dniu 27 października 2025 r. oraz 4 listopada 2025 r., mobbingu w miejscu pracy, Dyrektor Liceum prawidłowo przeprowadziła procedurę antymobbingową?

Współpraca pomiędzy pracownikami w dziale, w którym pracował Pan R. Ł. w Liceum, układała się poprawnie do lutego 2025 r., kiedy to Pan R. Ł. złożył doniesienie do Dyrektora Liceum, a w kolejnych dniach do Starosty Wadowickiego, jakoby na terenie Liceum doszło do przestępstwa z udziałem Pana A. T. Przedmiotem zarzutu z jego strony był fakt, że kiedy Pan A. T. przebywał na zwolnieniu lekarskim, po zabiegu operacyjnym, w sobotę w dniu 22 lutego 2025 r. był on na terenie Szkoły, skąd jego syn z kolegą zabierali drewno, które wcześniej kupił po dokonanej wycince.

Starosta Wadowicki skierował sprawę do wyjaśnienia do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Wadowicach. Postępowanie w tej sprawie toczy się do dzisiaj. Obecnie sprawa rozpoznawana jest przez Sąd.

Żona Pana A. T. – D. T., pracuje również w I LO w Wadowicach, na stanowisku woźnej i jest siostrą Pani E. Š., przełożonej Pana R. Ł.

W październiku 2025 r. do Dyrektora Liceum wpłynęły dwie skargi o mobbing. Pierwsza od Pani E. Š. na Pana R. Ł., a druga od Pana R. Ł. na Panią E. Š.

Po wpłynięciu obydwu skarg Dyrektor Liceum przystąpiła do powołania dwóch Komisji Antymobbingowych, osobno dla każdego skarżącego pracownika, zgodnie z przepisem §5 Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w I Liceum Ogólnokształcącym im. Marcina

Wadowity w Wadowicach (dalej WPA), stanowiącej załącznik do Zarządzenia Nr 43/2022 z dnia 12 grudnia 2022. Na przedstawiciela pracodawcy powołała Wicedyrektora Liceum – Pana Krzysztofa Koska. Przedstawicielem pracowników administracji i obsługi, w związku z przepisem §5 pkt 14 WPA została Pani Kinga Ruła, zatrudniona na stanowisku sekretarza w Liceum.

Przedstawicielem Rady Pedagogicznej Liceum została Pani Małgorzata Stężowska – Gębala na podstawie Uchwał Nr 19/2025/2026 i Nr 20/2025/2026 Rady Pedagogicznej Liceum z dnia 2 grudnia 2025 r.

W dniu 28 listopada 2025r. Dyrektor Szkoły zwróciła się z prośbą o wyznaczenie przedstawiciela do Komisji Antymobbingowej do związków zawodowych: ZNP - Zarządu Oddziału w Wadowicach i NSZZ „Solidarność” – Komisji Międzyzakładowej w Wadowicach. ZNP pismem z dnia 4 grudnia 2025 r. do prac Komisji oddelegował Panią Małgorzatę Pawłowską, a pełnomocnictwo do pracy w Komisji z ramienia NSZZ „Solidarność” otrzymała Pani Joanna Kołodziejczyk – Niemczak.

Zarządzeniami Nr 40/2025 i Nr 41/2025 Dyrektor I LO im. M. Wadowity w Wadowicach z dnia 5 grudnia 2025r. powołała dwie Komisje Antymobbingowe.

Procedura – Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w I LO im. M. Wadowity w Wadowicach została wprowadzona Zarządzeniem Dyrektora Szkoły w dniu 12 grudnia 2022 r. i nikt nie wnosił zastrzeżeń do jej treści.

Pani E. Š. jest zatrudniona na stanowisku kierownika gospodarczego w Liceum od 1 stycznia 2004 r. Praca wykonywana przez pracowników obsługi podlega jej kontroli. Wszystkie kontrole, sytuacje problemowe i sposób ich rozwiązania omawiała i uzgadniała bezpośrednio z Dyrektorem I LO w Wadowicach.

Komisja Antymobbingowa w działaniach pani kierownik E. Š. nie doszukała się żadnych cech mobbingu, co potwierdziła w swoim stanowisku na koniec prac Komisji.

Zdarzenia, które według Pana R. Ł. były mobbingiem, zdaniem Komisji były jedynie wykonywaniem przez kierownika tj., Panią E. Š. obowiązków służbowych, zgodnie z jej zakresem czynności oraz z dochowaniem dbałości o bezpieczeństwo uczniów i pracowników Liceum oraz utrzymywaniem porządku na terenie Placówki.

W toku postępowania antymobbingowego, wszczętego na skutek skargi Pana R. Ł., nie stwierdzono, aby doszło do jakichkolwiek uchybień. Nie stwierdzono również braku bezstronności, ani niewłaściwego składu Komisji.

W uzasadnieniu rozstrzygnięcia skargi Pana R. Ł. Komisja Antymobbingowa uznała ją za bezzasadną, stwierdzając:

„Sytuacje przedstawione w skardze wynikają z nieuznawania przez Pana R. Ł. podległości służbowej w stosunku do kierownika gospodarczego – Pani E. Š. , jako zwierzchnika służbowego oraz narastających w związku z tym konfliktów. Ocena zaistniałych sytuacji przez Pana R. Ł. jest subiektywna i emocjonalna.”.

Po wysłuchaniu świadków, Komisja Antymobbingowa uznała, że „ocena przedstawionych zdarzeń, dokonana przez Pana R. Ł. jest niejednoznaczna i budzi wątpliwości.”

Ponadto wbrew temu co twierdzi skarżący, Pan R. Ł. został przesłuchany, co wynika z zapisów protokołu z posiedzenia Komisji w dnia 16 grudnia 2025 r.:

„Na posiedzeniu członkowie wysłuchali Pana R. Ł. w związku z jego skargą o mobbing z dnia 27 października 2025r. oraz z dnia 4 listopada 2025 r.”.

W dniu 22 grudnia 2025 r. Komisja Antymobbingowa przekazała Dyrektorowi Liceum rekomendacje, które następnie zostały przez niego wprowadzone w życie.

Komisja m. in. zarekomendowała, aby wprowadzić odprawy pracownicze, prowadzone przez kierownika gospodarczego, w celu usprawnienia komunikacji i wykonywania pracy.

Pan R. Ł. się z tym nie zgodził, co powoduje kolejne nieporozumienia i konflikty.

II. Stan prawny

Przepis art. 94³ §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.) stanowi, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Zaś przepis § 2 mówi, że Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, że istotą obowiązku przeciwdziałania mobbingowi jest podejmowanie przez pracodawcę odpowiednich czynności zapobiegających temu zjawisku w zakładzie w pracy. Pracodawca powinien dochować należytej staranności. Pracodawca nie jest zobowiązany do osiągnięcia za wszelką cenę rezultatu w postaci całkowitego wyeliminowania mobbingu (wyrok SN z 22.01.2020 r. IIIPK184/18, LEX nr 3260248, zob. też wyrok SN z 21.04.2015 r., IIPK 149/14, LEX nr 1807407).

Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, że mobbingiem nie jest uzasadniona merytorycznie krytyka przełożonego, egzekwowanie wykonania obowiązków służbowych, czy incydentalne konflikty (patrz Wyrok SN z dnia 28 listopada 2023 r., III PSKP 30/22)

Pracodawca nie odpowiada z tytułu mobbingu wówczas, gdy udowodni, że dochował należytej staranności przeciwdziałając mobbingowi. Pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności szkolić pracowników - informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska np. stosowanie anonimowych ankiet. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje oczywiście od konkretnego pracodawcy, jak na przykład rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami, grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska, wpływem rodzaju wykonywanej pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, jeśli w postępowaniu, mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania, mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.

Innymi słowy mobbing jest świadomym, uporczywym nękanii psychicznym pracownika w sposób werbalny lub niewerbalny przez przełożonego lub współpracownika, a nawet większą liczbę osób lub całą organizację (osoby nią zarządzające). W konsekwencji takiego zachowania pracownik jest w złym stanie psychicznym, przejawiającym się obniżoną samooceną, poczuciem odoosobnienia, a nawet stanami lękowymi.

W praktyce przeciwdziałanie mobbingowi przez pracodawcę obejmuje:

1.tworzenie i wdrażanie procedur antymobbingowych – w tym jasnych ścieżek zgłaszania nadużyć,

2.organizowanie szkoleń z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i komunikacji w miejscu pracy,

3.szybkie reagowanie na sygnały o nieprawidłowościach – również wtedy, gdy pochodzą one od osób trzecich,

4.zapewnienie ochrony osobom zgłaszającym mobbing,

5.dokumentowanie działań prewencyjnych – na wypadek ewentualnych sporów sądowych.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy w pierwszej kolejności należało sprawdzić, czy Dyrektor Liceum, jako kierownik jednostki zatrudniającej pracowników, w przypadku zgłoszenia zarzutu mobbingu, wdrożył stosowne procedury, celem wyjaśnienia wszelkich okoliczności sprawy i zastosował procedurę antymobbingową.

W ocenie Rady Powiatu w Wadowicach wszelkie powyżej wskazane działania zostały zastosowane przez Dyrektora Liceum.

Dyrektor Szkoły niezwłocznie po uzyskaniu informacji o zgłoszeniu mobbingu w Placówce powołała stosowną Komisję Antymobbingową, która przeprowadziła w tej sprawie postępowanie wyjaśniające, przesłuchała zainteresowane strony, świadków, a na końcu wydała rozstrzygnięcie, w którym uznała skargę jako bezzasadną.

Biorąc powyższe pod uwagę Rada Powiatu w Wadowicach uznaje niniejszą skargę na działania Dyrektora Liceum za bezzasadną, gdyż Pani Dyrektor jako osoba kierująca Jednostką rozliczana jest ze swego starannego działania. A zatem w tym konkretnym przypadku, postąpiła w sposób prawidłowy. Na informacje o mobbingu zareagowała natychmiast, powołała stosowną Komisję, która wydała w sprawie rozstrzygnięcie. Ponadto Komisja wydała jej zalecenia do realizacji, które również wprowadziła w życie.

Ponadto należy dodać, że Rada Powiatu w Wadowicach nie posiada kompetencji do dokonywania wiążącej oceny, czy doszło do mobbingu w rozumieniu przepisu art 94³ Kodeksu Pracy, gdyż rozpoznaje skargę na Dyrektora Szkoły w trybie administracyjnym. Rozstrzyganie sporów dotyczących przestrzegania Prawa Pracy oraz ocena zasadności roszczeń związanych z mobbingiem należą do właściwości sądu pracy.

Mając powyższe na uwadze należy uznać, iż skarga jest bezzasadna.

Pouczenie: Zgodnie z art. 239 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego, w przypadku gdy skarga, w wyniku jej rozpatrzenia, uznana została 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.