

Sulechów, dnia 06 maja 2025 roku

Rodzice uczniów klasy 1b

Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie

ul. Piaskowa 52, 66-100 Sulechów

URZĄD MIEJSKI SULECHÓW	AW	RPOJWN	ZGMK	USCISO
B/ZB	WPŁYNĘŁO			BIBL.
RFK	KANCELARIA OGÓLNA			SDK
OB	NR 107. 05. 2025			OSIR
AG				CUW
IZD				ŚOS
ZP	podpis przyj.			DPS
SM	GKR	OSZ	ZPW	RGOK
	OS	PR	RP	BZK

Przewodniczący Rady Miejskiej w Sulechowie

Plac Ratuszowy 6, 66-100 Sulechów

Dotyczy: wychowawcy w klasach I-III Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie

Zwracamy się do Pana Przewodniczącego i Radnych Rady Miejskiej w Sulechowie z prośbą o interwencję w sprawie nauczania początkowego w klasach I-III Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie. Problem dotyczy kontynuacji nauczania dzieci obecnie uczęszczających do klasy 1b, której wychowawczynią jest Pani [REDAKTOWANE]

Ślubowaliście Państwo mieć na względzie dobro naszej Gminy i jej mieszkańców. Oczekujemy, że poważnie i z należytą starannością oraz nastawieniem na dobro dzieci zajmiecie się przedstawionym zagadnieniem. Zdajemy sobie sprawę, że nie macie Państwo bezpośredniego wpływu na działania Dyrektora szkoły, ale narzędzia, którymi dysponujecie mogą oddziaływać na Burmistrza Sulechowa i pośrednio na Dyrektora szkoły. Zwracamy się do Państwa z prośbą, ponieważ zarówno Dyrektor Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie jak i Burmistrz Sulechowa nie chcą (aczkolwiek mogą) rozwiązać zaistniałego problemu. Obie osoby funkcyjne lekceważą temat, swoimi pismami i decyzjami są daleko od zapewnienia prawidłowego nauczania dzieci. Można odnieść wrażenie, iż fakt, że poprzez takie decyzje i działania, dzieci w przyszłości mogą mieć ogromną traumę oraz różnego rodzaju problemy chorobotwórcze, jest im całkowicie obojętny. Nasuwa się pytanie, jak tak nieczułe i bez podstawowej wiedzy osoby mogą zarządzać Gminą i Szkołą? Czy mogą Państwo na to pozwolić?

Problem dotyczy planowanych zmian wychowawcy w obecnej klasie 1b Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie, którą jest obecnie Pani [REDAKTOWANE]. Pan Dyrektor Szkoły poinformował nas, że w klasie II i III wychowawca będzie inny i nawet świadomie zabezpieczy psychologa dla dzieci (zamiast nie dopuszczać do potrzeby interwencji psychologicznej dla dzieci), aczkolwiek warto zaznaczyć, że przed rozpoczęciem nauki wczesnoszkolnej gwarantował, iż wychowawca będzie jeden przez cały cykl nauczania w klasach I-III. Oczywiście interweniowaliśmy pisemnie i na spotkaniach u Pan Dyrektora Szkoły i u Pana Burmistrza, ale jak wcześniej zaznaczyliśmy, oni są wręcz przeciwko mieszkańcom Sulechowa, przeciwko dzieciom.

Wnosimy do Szanownych Państwa Radnych o podjęcie działań i „wymuszenie” zmiany decyzji w taki sposób, aby nasze i inne dzieci (są plany o zmianach wychowawców w trakcie nauczania wczesnoszkolnego również w innych klasach pierwszych oraz drugich) mogły mieć jednego wychowawcę w klasach I-III. Wychowawcą naszych dzieci w klasie drugiej i trzeciej powinna pozostać Pani [REDACTED]

Poniżej przedstawiamy ważniejszą korespondencję i argumenty, jakimi staraliśmy się przekonać do zmiany decyzji Pana Burmistrza Sulechowa i Pana Dyrektora Szkoły, argumentując, iż obecna polityka kadrowa Pana Dyrektora jest sprzeczna nie tylko z szeroko pojętym dobrem naszych dzieci, ale przede wszystkim stoi w sprzeczności ze stanowiskiem Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz jest niezgodna z przepisami prawa.

W odpowiedzi na nasz sprzeciw, Pan Burmistrz w piśmie z dnia 24.03.2025 roku oświadczył, że zgodnie z art. 68 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737 ze zm.) Dyrektor szkoły jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Dyrektor jednostki, jako kierownik zakładu pracy planując organizację roku szkolnego decyduje w szczególności w sprawach zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki.

Jednakże art. 68 ust. 6 mówi, iż Dyrektor szkoły lub placówki w wykonywaniu swoich zadań współpracuje m.in. z rodzicami. Uważamy, iż Pan Dyrektor nie jest otwarty (mamy wręcz wrażenie, że jest złośliwy i negatywnie nastawiony) na współpracę z nami w niniejszej sprawie.

Art. 57 ustawy Prawo oświatowe wskazuje, iż Organ prowadzący szkołę sprawuje nadzór nad jej działalnością w zakresie spraw finansowych i administracyjnych, z uwzględnieniem odrębnych przepisów. W zakresie wymienionym powyżej nadzorowi podlega w szczególności m.in.: przestrzeganie przepisów dotyczących organizacji pracy szkoły i placówki. Ponadto Organ prowadzący szkołę, nieposiadający uprawnień do sprawowania nadzoru pedagogicznego, może występować w sprawach dydaktyczno-wychowawczych i opiekuńczych z wnioskami do Dyrektora szkoły i organu sprawującego nadzór pedagogiczny.

Jak wskazuje art. 10 ustawy Prawo oświatowe Organ prowadzący szkołę odpowiada za jej działalność. Do zadań organu prowadzącego szkołę należy w szczególności: zapewnienie warunków działania szkoły lub placówki, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki. Ustawa Prawo oświatowe reguluje także, iż Organ prowadzący szkołę wykonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do Dyrektora szkoły – tutaj też są duże możliwości oddziaływania (zwłaszcza w przypadku naruszenia przepisów prawa).

Jak wskazano w piśmie Burmistrza Sulechowa z dnia 24 marca 2025 roku Organ prowadzący nie ma możliwości wydawania poleceń Dyrektorowi szkoły w zakresie zatrudniania i zwalniania nauczycieli. Burmistrz nie może ingerować w decyzje kadrowe Dyrektora, które powinny być podejmowane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Jak słusznie stwierdzono w piśmie Dyrektor szkoły planując zatrudnianie nauczycieli musi działać w granicach prawa oraz finansów publicznych.

My rodzice nie kwestionujemy przepisów prawa wskazujących na wyłączne kompetencje Dyrektora szkoły do zatrudniania i zwalniania nauczycieli. Jednakże naszym zdaniem w tym konkretnym przypadku nie odbywa się to w granicach prawa, a wręcz z jego

naruszeniem, stąd zwracamy się z ogromną prośbą o ingerencję i przeanalizowanie polityki kadrowej Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie.

Jak wskazaliśmy w sprzeciwie z dnia 18 marca 2025 roku zgodnie z art. 44 ustawy Prawo oświatowe szkoły podejmują niezbędne działania w celu tworzenia **optymalnych warunków** realizacji działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej, zapewnienia każdemu uczniowi warunków niezbędnych do jego rozwoju, podnoszenia jakości pracy szkoły i jej rozwoju organizacyjnego.

Działania, o których mowa powyżej, dotyczą: efektów w zakresie kształcenia, wychowania i opieki oraz realizacji celów i zadań statutowych; organizacji procesów kształcenia, wychowania i opieki; tworzenia warunków do rozwoju i aktywności, w tym kreatywności, uczniów; współpracy z rodzicami i środowiskiem lokalnym; zarządzania szkołą lub placówką.

Wskazaliśmy również na stanowisko Ministerstwa Edukacji Narodowej, zgodnie z którym w zalecanych warunkach realizacji podstawy programowej kształcenia ogólnego znajduje się zapis, że w klasach I-III edukację dzieci powierza się **jednemu nauczycielowi** (poza wyjątkami: zajęć z zakresu edukacji muzycznej, plastycznej, wychowania fizycznego, zajęć komputerowych i języka obcego, gdzie mogą prowadzić zajęcia nauczyciele o odpowiednich kwalifikacjach), a stosowanie **Innych praktyk** powinno być **bezwzględnie zaniechane**, gdyż mamy do czynienia z dziećmi dopiero kształtującymi swoje postrzeganie i ich „zepsucie” jest karygodnym, nie do zaakceptowania błędem. Należy wyciągnąć wniosek, że inne niż wyżej wymienione zajęcia prowadzić powinien jeden nauczyciel specjalista nauczania początkowego w całym cyklu edukacyjnym.

Regulacja prawna dotycząca zasad powierzenia w systemie oświaty funkcji wychowawcy oddziału (klasy) została zawarta w **Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej dnia 21 maja 2001 roku w sprawie ramowych statutow publicznego przedszkola oraz publicznych szkół** (Dz.U. z 2001 r., Nr 61, poz. 624 ze zm.), który określa, że dla zapewnienia ciągłości skuteczności pracy wychowawczej wskazane jest, aby nauczyciel **wychowawca opiekował się** danym oddziałem (klasą) w ciągu całego etapu edukacyjnego (w tym wypadku klas I-III). Formy spełnienia zadań nauczyciela wychowawcy powinny być dostosowane do wieku uczniów, ich potrzeb oraz warunków środowiskowych szkoły.

Rodzice dzieci z klasy 1b Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie **złożyli sprzeciw i proszą o interwencję**, gdyż naszym zdaniem **brak kontynuacji zatrudnienia Pani [REDAKTOWANO] jest niezgodne z prawem, wytycznymi Ministerstwa Edukacji Narodowej, a co najważniejsze jest sprzeczne z dobrem naszych dzieci.**

W celu uzasadnienia naszego stanowiska, iż w przedmiotowej sytuacji działania Pana Dyrektora nie odbywają się w granicach prawa oraz są sprzeczne z przepisami prawa pracy oraz Karty Nauczyciela, po konsultacji z prawnikiem, **złożyliśmy pismo z dnia 11 kwietnia 2025 roku, adresowane do Pana Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie, w którym przedstawiliśmy orzecznictwo Sądu Najwyższego w tych kwestiach, odnosząc się do konkretnego przypadku, a mianowicie konieczności zatrudnienia Pani [REDAKTOWANO] w kolejnych dwóch latach szkolnych.**

Na moment zatrudniania Pani [REDAKTOWANO] na podstawie obecnej umowy o pracę niewątpliwie doszło do naruszenia przepisów prawa pracy i Karty Nauczyciela,

bowiem Pan Dyrektor zatwierdził jej indywidualny plan nauczania na 3 kolejne lata szkolne w procesie edukacji wczesnoszkolnej (inny wychowawca nie jest w stanie kontynuować nauki wg tego konkretnego planu, poza tym będzie miał inny pomysł i plan, co może doprowadzić do braku realizacji podstawy programowej lub wywołać znaczne utrudnienia w jej realizacji, co jest niedopuszczalne). Na powyższe są również świadkowie, którzy mogą potwierdzić takie zapewnienia Pana Dyrektora. Wydaje się, że warto zaznaczyć, iż umowa ustna, zapewnienia zatrudnienia na trzy kolejne lata szkolne Pani [REDAKTOWANO] jest w również wiążąca dla Pana Dyrektora. Zatem umowa o pracę z obecną wychowawczynią, aby była zawarta zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, nie powinna być zawarta na czas określony jednego roku, a na podstawie mianowania.

Nasze pismo z dnia 18 marca 2025 roku odniosło się szczegółowo do sytuacji prawnej i rzeczywistej oraz do trybu nauczania przez Panią [REDAKTOWANO].

Przedstawiciele rodziców uczniów klasy 1b odbyli również rozmowę w tym zakresie z Panem Dyrektorem Szymonem Klockiem.

Początkowo Pan Dyrektor stwierdził, iż brak jest możliwości prawnych oraz finansowych do zatrudnienia Pani [REDAKTOWANO] w kolejnym roku szkolnym.

Nie jest to jednak prawdą, bowiem, jak się okazało w trakcie spotkania, możliwości prawne i finansowe istnieją, a wręcz to dotychczasowe zatrudnienie Pani [REDAKTOWANO] nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa w tym art. 10 Karty Nauczyciela i powinna być zatrudniona na podstawie mianowania. Należy przede wszystkim zwrócić również uwagę, że powinno się zagwarantować, zgodnie ze stanowiskiem MEN, aby w przypadku braku losowych wypadków cały okres edukacji wczesnoszkolnej był prowadzony przez jednego nauczyciela. Tutaj niewątpliwie żadne wypadki losowe nie miały miejsca.

Naszym zdaniem okazało się podczas rozmowy, że Pan Dyrektor narusza zasady stosowania art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela podczas zatrudniania emerytowanych nauczycieli w edukacji wczesnoszkolnej i nie wykorzystuje go tak jak nakazuje ten przepis – w wyjątkowych sytuacjach wynikających z organizacji nauczania, a używa tego artykułu nagminnie i celowo do „ominięcia” prawa i dyskryminacji nauczycieli emerytów, poprzez zatrudnianie ich wyłącznie na trzy kolejne lata szkolne.

Pan Dyrektor zdaje się powinien przede wszystkim stać na czele poszanowania i ochrony praw dzieci – uczniów swojej szkoły. Tymczasem zamiast przeciwdziałać sytuacjom, w których dzieci byłyby narażone na zaburzenie poczucia bezpieczeństwa i stabilności oraz narażone na zachwiania emocjonalne, stwierdził, że zapewni dzieciom spotkania z psychologiem. Według Pana Dyrektora nasze dzieci muszą bowiem od najmłodszych lat przyzwyczaić się do niestabilności i zmian. Naszym zdaniem powinno być raczej podjęte takie działanie, aby dzieci tego psychologa nie potrzebowały w ogóle. Takie działa są nieetyczne i sprzeczne z dobrem dzieci.

Pan Dyrektor stwierdził, że taka jest jego polityka kadrowa. W zasadzie rozmowa prowadziła do tego, iż dla Pana Dyrektora nie liczy się dobro naszych dzieci, tylko fakt, iż nauczyciele emeryci „zakrzyczą” go na radzie pedagogicznej, że nie dał im możliwości popracować jeszcze roku w oparciu o art. 10 ust 7 Karty Nauczyciela w związku z potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania. Należy stwierdzić, że takie zatrudnienie byłoby kolejnym naruszeniem przepisów prawa i dobra innych dzieci. Pan Dyrektor stwierdził podczas rozmowy, iż w przyszłym roku szkolnym planuje zatrudnić dwóch emerytowanych nauczycieli i przydzielić im klasy pierwsze, przy czym ma świadomość, iż zgodnie z jego polityką kadrową, nauczyciele ci będą pracować jeszcze tylko przez jeden rok szkolny. W przyszłym roku zatem analogiczna sytuacja będzie dotyczyła znowu dwóch klas pierwszych, w których edukacja wczesnoszkolna

będzie trwała 3 lata, co jest pewne, a po pierwszym roku szkolnym, z racji niemożności zawarcia kolejnych takich umów, następne pięćdziesięcioro dzieci będzie w takiej samej sytuacji.

Pan Dyrektor stwierdził początkowo, że musiałby kogoś zwolnić, aby zapewnić możliwość kontynuacji nauki w klasie 1b przez Panią [REDAKTOWANO]. Jak się jednak okazało w trakcie rozmowy, jest to również nieprawda, bowiem Pan Dyrektor planuje zatrudnić innych dwóch emerytowanych nauczycieli, którym również kończy się umowa o pracę z końcem bieżącego roku szkolnego. Panie, które chce zatrudnić kończą właśnie etap edukacji wczesnoszkolnej, a zatem jak już wspomniano, zasadne byłoby, aby w ich miejsce rozważyć dalsze zatrudnienie Pani [REDAKTOWANO] która obecnie jest już w trakcie nauczania w procesie edukacji wczesnoszkolnej w klasie naszych dzieci.

Interpretacje sądów oraz przepisy prawa wskazują, iż Pani [REDAKTOWANO] przysuguje wręcz prawo zatrudnienia na podstawie mianowania, bowiem w bieżącym roku szkolnym jej zatrudnienie nie było związane z potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania, gdyż obecna klasa 1b nadal będzie istniała w kolejnych dwóch latach szkolnych. Ponadto Pani [REDAKTOWANO] podejmując się rozpoczęcia pracy w procesie edukacji wczesnoszkolnej z kolejną klasą, zapewniona była, że obejmie wychowawstwo w nowej klasie oraz możliwość jej poprowadzenia przez 3 kolejne lata.

Przedstawiciele rodziców uczniów klasy 1b odbyli również spotkanie z Panem Burmistrzem w przedmiotowej sprawie. Pan Burmistrz podkreślił wyłączne kompetencje Dyrektora do zatrudniania nauczycieli w szkole. Przyznał jednak również, iż w przypadku stwierdzenia, iż działania Pana Dyrektora są sprzeczne z przepisami prawa konieczna będzie ingerencja Organu prowadzącego szkołę.

W dniu 11 kwietnia 2025 roku, po konsultacji z prawnikiem, rodzice uczniów klasy 1b zwrócili się bezpośrednio do Pana Dyrektora z pismem, zawierającym prośbę o przeanalizowanie polityki kadrowej pod kątem niezgodności z przepisami prawa oraz ponowne rozważenie możliwości zatrudnienia Pani [REDAKTOWANO] celem dokończenia procesu edukacji wczesnoszkolnej w obecnej klasie 1b. Pismo złożył jeden z rodziców na ręce Pana Dyrektora. W trakcie tej sytuacji doszło do nieprzyjemnego incydentu. Pan Dyrektor bardzo się uniół i wręcz z krzykiem poinformował, że: „jeśli tu będzie pracowała [REDAKTOWANO] to ja tutaj nie będę Dyrektorem”. Początkowo odmawiał również przyjęcia pisma, ostatecznie jednak je przyjął, ale powiedział, że decyzję już podjął i jej nie zmieni. Jesteśmy niezwykle oburzeni postawą i zachowaniem Pana Dyrektora, podczas tego spotkania. Do dnia dzisiejszego Pan Dyrektor nie zajął stanowiska w tej sprawie, ani nie odpowiedział na pismo.

Zwracamy się z uprzejmą prośbą o analizę wskazanej sytuacji.

Organ prowadzący szkołę zatwierdza arkusz organizacyjny i istniejącą liczbę oddziałów oraz etatów, a także zapewnia środki finansowe niezbędne do działalności szkoły, a zatem ma bezpośredni wgląd w sytuację kadrową.

Burmistrz i Rada Miejska w Sulechowie powinni stać na czele przestrzegania praw przez jednostki im podlegające, w tym przez Dyrektorów szkół.

Nie można się godzić na wielokrotne świadome naruszanie przepisów prawa i nieetyczną politykę kadrową, bowiem jest to sprzeczne z prawami i z dobrem dzieci.

Dzieci to najmłodsi obywatele naszego miasta. Niedawno Pan Burmistrz mianował nasze dzieci na obywateli miasta, nie mają one jednak możliwości ochrony swoich praw, ani żadnej możliwości obrony, dlatego my dorośli stoimy na czele ochrony szeroko pojętego ich dobra, przestrzegania ich praw i zapewnienia im poczucia bezpieczeństwa. Jest to nasz obowiązek, aby nie dopuszczać do naruszenia dobra dzieci i narażenia ich na konsekwencje

emocjonalne, na skutek działań osób dorosłych w sprzeczności z ich interesem. Oświata przede wszystkim jest dla dzieci. Naszym zadaniem jest wykształcenie ich, a przy tym zapewnienie bezpieczeństwa i stabilności od najmłodszych lat. Dopiero przyszły z przedszkola do szkoły. To ogromna zmiana i obciążenie dla ich psychiki. Nie można narażać ich świadomie na kolejne, bez logicznego uzasadnienia takich sytuacji, zmiany powodujące zaburzenie poczucia bezpieczeństwa.

Naszym zdaniem taka polityka kadrowa Pana Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie również ze względów etycznych jest nieprawidłowa, a to nadużycie nie może się odbywać za przyzwoleniem Organu prowadzącego, z ogromnym naruszeniem dobra dzieci.

W związku z faktem, iż nie dostaliśmy żadnej odpowiedzi na nasze pismo z dnia 11 kwietnia 2025 roku od Pana Dyrektora, zwracamy się z ogromną prośbą o pomoc i przeanalizowanie tej sytuacji, a w przypadku stwierdzenia naruszeń prawa o właściwą reakcję Organu prowadzącego szkołę i podjęcie koniecznych działań, zmierzających m.in. do właściwego zatrudnienia Pani [REDAKTOWANE] zgodnie z przepisami prawa.

Jednocześnie, aby nie powielać informacji zawartych we wspomnianych pismach, przedkładamy w załączeniu pismo z dnia 18 marca 2025 roku, skierowane do Burmistrza Sulechowa oraz pismo z dnia 11 kwietnia 2025 roku, skierowane do Pana Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 3 w Sulechowie.

Przy braku działań Burmistrza Sulechowa oraz niezgodnych z prawem działaniach Dyrektora Szkoły LICZYMY na zdecydowaną reakcję Państwa Radnych, którym nasze społeczeństwo powierzyło dobro mieszkańców Sulechowa.

Nie mniej nie jesteśmy osobami, które przestaną walczyć o nasze dzieci (Radni, reprezentując obywateli i stojąc na straży ich interesów, też powinni walczyć w słusznych sprawach) i w przypadku braku pomocy jesteśmy skłonni pójść znacznie dalej nie wykluczając mediów, sądu, Ministerstwa Edukacji Narodowej, Rzecznika Praw Dziecka, Prezydenta itp. itd. To możemy zapewnić.

Z wyrazami szacunku
[REDAKTOWANE]
W imieniu Rady Rodziców uczniów klasy Ib

Korespondencję zwrotną prosimy kierować na adres e-mail lub adres pocztowy:

[REDAKTOWANE]
[REDAKTOWANE]
[REDAKTOWANE]
[REDAKTOWANE]
[REDAKTOWANE]

Sulechów, dnia 11 kwietnia 2025 roku

Rodzice uczniów klasy Ib

Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie

ul. Piaskowa 52, 66-100 Sulechów

Pan Szymon Kłoczek

Dyrektor Szkoły Podstawowej nr 3 w Sulechowie

ul. Piaskowa 52, 66-100 Sulechów

Rada Rodziców uczniów klasy Ib Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie – działająca w imieniu rodziców, zwraca się z uprzejmą prośbą o przeanalizowanie polityki kadrowej w Pana Szkole pod kątem możliwości zatrudnienia Pani [REDAKOWANE] celem dokończenia procesu edukacji wczesnoszkolnej w klasie naszych dzieci.

Po spotkaniu z Panem Dyrektorem, rodzice skonsultowali się z prawnikiem. Uzyskali informacje, które mogą świadczyć o nieprawidłowościach w zatrudnieniu Pani [REDAKOWANE]. Stąd też zwracamy się z ogromną prośbą o ponowne przeanalizowanie sytuacji pod względem zgodności z przepisami prawa.

Jak wskazał Pan Dyrektor wstępnie podczas rozmowy z rodzicami, nie ma możliwości prawnych zatrudnienia Pani [REDAKOWANE]. Jednak w trakcie rozmowy okazało się, iż planuje Pan zatrudnienie innych emerytowanych nauczycieli, którzy w przyszłym roku szkolnym mieliby zostać wychowawcami pierwszych klas. Naszym zdaniem, popartym przez stanowisko prawnika, pierwszeństwo w zatrudnieniu jako emerytowany nauczyciel, powinien mieć nauczyciel, który już rozpoczął edukację wczesnoszkolną i jest w jej trakcie.

Według informacji uzyskanych od prawnika emerytowany nauczyciel powinien być zatrudniany na takich samych zasadach, jak każdy inny nauczyciel, nie powinien być w żaden sposób dyskryminowany.

Rodzice nie kwestionują przepisów prawa, wskazujących na kompetencje Pana Dyrektora do zatrudniania i zwalniania nauczycieli. Jednakże naszym zdaniem w tym konkretnym przypadku nie odbywa się to w granicach prawa, a wręcz z jego naruszeniem, stąd zwracamy się o ponowne przeanalizowanie sytuacji.

Wskazujemy ponownie na stanowisko Ministerstwa Edukacji Narodowej, zgodnie z którym w zalecanych warunkach realizacji podstawy programowej kształcenia ogólnego znajduje się zapis, że w klasach I-III edukację dzieci powierza się jednemu nauczycielowi (poza wyjątkami: zajęć z zakresu edukacji muzycznej, plastycznej, wychowania fizycznego, zajęć komputerowych i języka obcego, gdzie mogą prowadzić zajęcia nauczyciele o odpowiednich

kwalifikacjach) i to jest naukowo udowodnione, a stosowanie innych praktyk powinno być bezwzględnie zaniechane, gdyż mamy do czynienia z dziećmi dopiero kształtującymi swoje postrzeganie i ich „zepsucie” jest karygodnym, nie do zaakceptowania błędem. Należy wyciągnąć wniosek, że inne niż wyżej wymienione zajęcia prowadzić powinien jeden nauczyciel specjalista nauczania początkowego w całym cyklu edukacyjnym.

Regulacja prawna dotycząca zasad powierzenia w systemie oświaty funkcji wychowawcy oddziału (klasy) została zawarta w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej dnia 21 maja 2001 roku w sprawie ramowych statutowych publicznych przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. z 2001 r., Nr 61, poz. 624 ze zm.), które określa, że dla zapewnienia ciągłości skuteczności pracy wychowawczej wskazane jest, aby nauczyciel **wychowawca opiekował się danym oddziałem (klasą) w ciągu całego etapu edukacyjnego** (w tym wypadku klas I-III). Formy spełnienia zadań nauczyciela wychowawcy powinny być dostosowane do wieku uczniów, ich potrzeb oraz warunków środowiskowych szkoły.

Minister Edukacji Narodowej zaleca, aby w klasach I-III szkoły podstawowej edukację **dzieci powierzyć jednemu nauczycielowi**. Ma to na celu zachowanie możliwości integracyjnych, wypracowanych w całym okresie kształcenia przez tego samego wychowawcę, brak nasilenia stresów związanych z kształceniem oraz ogólne przystosowanie do nauki i życia.

W celu uzasadnienia naszego stanowiska, iż w przedmiotowej sytuacji działania Pana Dyrektora są sprzeczne z przepisami prawa pracy oraz Karty Nauczyciela, pragniemy przedstawić stanowisko prawnika, omawiające analogiczne sytuacje oraz wskazać na bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego w tych kwestiach.

W szkole lub placówce może być zatrudniony nauczyciel, który posiada ustalone prawo do emerytury. Pragmatyka zawodowa nauczycieli gwarantuje tej grupie możliwość podjęcia pracy w jednostkach systemu oświaty, w tym w tej jednostce, która była miejscem ostatniej pracy nauczyciela.

Nie istnieją przepisy zakazujące zatrudniania emerytowanych nauczycieli, a praktyki polegające na próbie dyskryminowania nauczycieli-emerytów pod kątem zatrudnienia spotykają się ze zdecydowanie negatywnym stanowiskiem judykatury. Obowiązujące regulacje - zarówno z zakresu prawa oświatowego, jak i prawa pracy, nie przewidują ograniczeń w zakresie zatrudniania byłych pracowników (w tym nauczycieli), którzy przeszli na emeryturę. Nie przewidziano w tym zakresie również żadnego okresu przejściowego pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a nawiązaniem nowego.

Sposoby nawiązywania stosunku pracy z emerytowanym nauczycielem:

Z nauczycielami posiadającymi ustalone prawo do emerytury stosunek pracy nawiązuje się zgodnie z zasadami określonymi w art. 10 ustawy z 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela. Zatrudnienie może nastąpić albo na podstawie mianowania, albo na podstawie umowy o pracę - na czas określony lub nieokreślony.

Przesłanki zatrudnienia na podstawie mianowania zostały sformułowane w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela. Zatrudnienie na podstawie mianowania może nastąpić, jeżeli nauczyciel czyni zadość wymogom natury podmiotowej, w tym posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego oraz istnieją organizacyjne przesłanki określone w powołanej regulacji. Aby możliwe było zatrudnienie nauczyciela na podstawie mianowania, muszą w szczególności istnieć warunki umożliwiające zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Warunek ten należy rozumieć jako obiektywnie istniejącą możliwość zatrudnienia, posiadanie odpowiednich kwalifikacji oraz istniejącą

możliwość przydzielenia liczby godzin odpowiadającej pełnemu wymiarowi czasu pracy. Bez znaczenia jest tutaj wola stron stosunku pracy (zawarcie umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy) oraz pobieranie emerytury (wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2007 r., sygn. akt I PK 104/07). Na aspekt ten należy zwrócić uwagę, podejmując decyzję w sprawie ustalenia formy zatrudnienia.

Zgodnie z art. 183a § 1 kodeksu pracy, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia. Wiek ani posiadanie prawa do emerytury nie powinny być zatem kryterium decydującym o rodzaju umowy o pracę. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania (art. 183d kodeksu pracy).

W przedmiotowej sytuacji nie mamy do czynienia z brakiem godzin nauczania do pensum, gdyż jak przyznał Pan Dyrektor podczas rozmowy, nie wszyscy nauczyciele nauczający w edukacji wczesnoszkolnej są zatrudnieni na podstawie umowy na czas nieokreślony bądź mianowania, a co za tym idzie nie wszystkie etaty są stale obsadzone. (Wyrok Sądu Okręgowego w Suwałkach z 6 czerwca 2013 r., sygn. akt III Pa 15/13)

Wyjątkiem od reguły nakazującej zatrudnienie nauczyciela dyplomowanego na podstawie mianowania przy pełnym etacie, jest bez wątpienia art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Jest to w zasadzie jedyny wyjątek od ogólnej zasady. Na podstawie tego przepisu istnieje możliwość zatrudnienia nauczyciela na czas określony. Możliwość zatrudnienia nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony musi wynikać albo z potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, albo zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Brak jednej z tych przesłanek powoduje niemożność zatrudnienia nauczyciela zgodnie z prawem na czas określony.

Zgodnie z treścią tej normy takie zatrudnienie jest możliwe m. in. w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Przesłanka zastępstwa nieobecnego nauczyciela jest jasna. Z kolei "potrzeby organizacyjne szkoły" związane są wprawdzie z jednoroczną organizacją pracy szkoły, przyjętą w arkuszu organizacyjnym, ale nie można ich rozpatrywać wyłącznie w tym kontekście. Skoro bowiem nauka danego przedmiotu nie ulega zakończeniu w tej szkole z końcem tego roku szkolnego, to także przesłanka potrzeb organizacyjnych szkoły nie może mieć zastosowania. Sąd Najwyższy uznał, iż art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w zakresie przesłanki określającej potrzeby wynikające z organizacji nauczania nie może być interpretowany rozszerzająco (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2012 r., I PK 106/12, G. Prawna 2013, nr 170, poz. 9).

Artykuł 10 ust. 7 KN, regulujący wyjątek od ogólnej zasady, należy więc wyklądać ściśle. Zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony jest więc dopuszczalne tylko wówczas, gdy staje się konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 62/06, Pr. Pracy 2007, nr 2, poz. 31, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r., I PK 169/07, LEX nr 448147).

Jak stwierdził Sąd Najwyższy, zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony, niezgodnie z zasadami takiego zatrudnienia, powoduje nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony (uchwała Sądu Najwyższego z 14 czerwca 1994 r., I PZP 28/94, OSNP 1994 nr 10, poz. 160). W takiej sytuacji nauczycielowi będzie przysługiwać żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy nawiązanego na czas nieokreślony na podstawie art. 189 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego, tak w trakcie stosunku

pracy, jak i po jego zakończeniu (podobnie: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r., I PZP3/13, LEX nr 1402593, M.P.Pr. 2014, nr 1, poz. 38-41).

W przypadku zawarcia umowy o pracę w oparciu o wskazanie, że nawiązano ją w związku z wystąpieniem potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, należy udowodnić, że przyczyna ta znajduje odzwierciedlenie w przyjętej organizacji pracy szkoły lub w wyjątkowych potrzebach kadrowych szkoły, dopiero wówczas jest zawarta zgodnie z prawem. Tutaj niewątpliwie przesłanka ta nie może zostać spełniona, bowiem niemożliwe jest udowodnienie, iż zawarcie umowy z Panią [REDAKTOWANO] na rok szkolny 2024/2025 nastąpiło zgodnie z potrzebą wynikającą z organizacji nauczania, gdyż wiadome jest, iż klasa, w której objęła wychowawstwo i wprowadziła naukę według swojego indywidualnego autorskiego programu nauczania, istnieć będzie przez co najmniej kolejne dwa lata. Przy czym w kolejnych latach szkolnych również będą istniały oddziały edukacji wczesnoszkolnej.

Reasumując: jeżeli z organizacji pracy szkoły wynika niemożność zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, wówczas okoliczność ta powinna być obiektywna i udokumentowana, a wydaje się, iż w tym przypadku nie mamy do czynienia z taką okolicznością. Chęć zatrudnienia na kolejny rok szkolny innych emerytowanych nauczycieli, ponieważ jeszcze rok mogą popracować na podstawie umowy na czas określony w związku z potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania, w miejsce nauczyciela (czyt. Pani [REDAKTOWANO]), który musiałby być zatrudniony na podstawie mianowania, zdaje się nie być obiektywną i udokumentowaną okolicznością wskazującą na konieczność zatrudnienia ich w związku z art. 10 ust. 7 KN.

Karta Nauczyciela nie definiuje pojęcia „organizacja nauczania”, która uzasadnia zatrudnienie nauczyciela na czas określony. Co więcej, Sąd Najwyższy w Postanowieniu z 5 lipca 2018 r. (II PK 203/17) wprost wskazał, że zdefiniowanie tego pojęcia nie jest możliwe. Jak czytamy w tym orzeczeniu „Przepis art. 10 ust. 7 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (...) zawiera klauzulę generalną (zwrot nieokreślony), jaką jest wyrażenie „potrzeba wynikająca z organizacji nauczania”.

Wymieniony przepis z natury ma charakter ogólny, a jego zastosowanie jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych. Już z tej przyczyny kwestia jego prawidłowej interpretacji nie może być uznana za argument wskazujący na potrzebę rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisu prawa.

Innymi słowy, nie jest możliwa taka wykładnia tego przepisu, która zawierałaby swoje „wytyczne”, w jakich (kazuistycznych) przypadkach zachodzą (lub nie zachodzą) potrzeby „wynikające z organizacji nauczania w szkole.”

W dotychczasowej judykaturze Sądu Najwyższego wielokrotnie rozważano znaczenie pojęcia „potrzeby wynikającej z organizacji nauczania” na podstawie różnych sytuacji faktycznych. Z orzecznictwa tego wynika, że:

1. „Niepewność co do corocznego (permanentnego) tworzenia oddziałów, w których zatrudniany nauczyciel ma realizować swoje obowiązki w ramach przydzielonych godzin, stanowi uzasadnienie dla zawarcia z nim umowy na czas określony (Postanowienie Sądu Najwyższego z 25.06.2019 r., II PK 182/18)”. W naszej sytuacji wiadomo, iż liczba oddziałów w edukacji wczesnoszkolnej nie zmieni się znacznie. (Bynajmniej będzie ich więcej niż liczba etatów stale obsadzonych przez nauczycieli, zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie w oddziałach edukacji wczesnoszkolnej.
2. Przy ocenie zasadności zastosowania art. 10 ust. 7 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (...) na pewno doniosłe znaczenie będzie miało to, czy w istocie istniała

niepewność co do corocznego (permanentnego) tworzenia oddziałów szkolnych w szkole. Innymi słowy, jeśli oddziały szkolne nie stanowią stałej, obligatoryjnej struktury organizacyjnej szkoły, a ich powołanie zależy od podejmowanej co roku decyzji organu prowadzącego, podyktowanej naborem do tych oddziałów, od czego zależało zapewnienie środków finansowych na ich funkcjonowanie, to świadczyłoby to o szczególnych potrzebach wynikających z organizacji nauczania w rozumieniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, uzasadniających zatrudnienie nauczyciela mianowanego na czas określony (wyrok Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2016 r., II PK 142/15). Jednak tutaj nie występuje taka sytuacja, bowiem oddziały edukacji wczesnoszkolnej muszą zostać utworzone, można to wręcz uznać za pewnik, mało tego z analiz demograficznych można wysnuć wniosek już dużo wcześniej o ilości dzieci należących do obszaru tej szkoły. Jak poinformował nas Pan Dyrektor w trakcie spotkania z rodzicami, w następnym roku zostanie utworzonych tyle samo klas pierwszych, ile jest obecnie klas trzecich, a klasy pierwsze staną się klasami drugimi, zaś klasy drugie klasami trzecimi, więc ich liczba również nie ulegnie zmianie.

3. „Zastosowanie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w zakresie, w jakim ustanawia przesłankę potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych. Pojęcie to należy odnosić do zasad funkcjonowania szkoły, a więc liczby klas (grup), rodzaju przedmiotów, liczby godzin lekcyjnych, liczby etatów, czasu nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowości pracy szkoły, przypadków ograniczonego wymiaru godzin nauczania określonego przedmiotu w całym roku lub jego części czy też niepewności co do czasu prowadzenia określonej działalności, liczby uczniów lub uzyskania zgody podmiotów zewnętrznych” (wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2015 r., I PK 241/14).

Tutaj analogicznie z zasad funkcjonowania szkoły wynika konieczność tworzenia klas w edukacji wczesnoszkolnej. Jest to duża szkoła i nie istnieje ryzyko, iż klasy pierwsze nie zostaną w kolejnym roku utworzone. Liczba klas drugich i trzecich nie zmienia się, w stosunku do istniejących obecnie klas pierwszych i drugich. Z kolei liczbę klas pierwszych, które zostaną utworzone w kolejnych latach szkolnych, w stosunku do zakończonych klas trzecich w latach poprzednich, można również ustalić na podstawie danych, będących w posiadaniu organu prowadzącego szkołę. Nie istnieje okoliczność wskazująca na zmianę liczby godzin lekcyjnych i etatów uwzględniając powyższe. Ponadto należy zaznaczyć, iż Pani [REDAKTOWANE] nie jest jedynym nauczycielem (w tym nie jedynym emerytowanym nauczycielem), który jest zatrudniony na okres jednego roku szkolnego, a więc nie zachodzi też obawa, iż nie będzie wolnego etatu dla tego nauczyciela, gdyż nie wszystkie etaty są obsadzone przez nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony bądź na podstawie mianowania.

4. Przywołania wymaga szczególnie wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 1997 r. (sygn. akt I PKN 226/97), w którym Sąd Najwyższy opisał szeroki katalog okoliczności mogących stanowić „organizację nauczania” w rozumieniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela (wówczas art. 10 ust. 4 KN). Sąd Najwyższy wskazał, że pojęcie to należy odnosić do zasad funkcjonowania szkoły, a nie do przymiotów charakteryzujących zatrudnianych nauczycieli. Tak więc w pojęciu tym będzie się mieścić np. liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowość pracy szkoły – nie zaś kwalifikacje zawodowe kandydata do pracy, a w szczególności możliwość doboru nauczyciela o pożądanych właściwościach przy spełnieniu przez niego wymogów formalnych. Wydaje się, że skoro nie istnieje w przedmiotowej sytuacji wątpliwość, co do faktu istnienia w kolejnych latach danej lub przybliżonej liczby oddziałów w edukacji wczesnoszkolnej, która jest niewątpliwie większa niż liczbą zatrudnionych na „stałych” etatach nauczycieli, to jedynym uwarunkowaniem, na

podstawie którego Pani [REDAKTOWANO] nie została zatrudniona na podstawie mianowania wydaje się być dyskryminacja pracownika, który jest emerytem.

5. „Nie występują warunki do zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony, jeśli w szkole zapewnienie takiego zatrudnienia istnieje tylko w danym roku szkolnym.” (wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2006 r., II PK 4/06). W tym przypadku zgodnie ze stanowiskiem MEN Pani [REDAKTOWANO] powinna kontynuować nauczanie w ramach edukacji wczesnoszkolnej, skoro przydzielono ją jako wychowawcę do pierwszej klasy. Sytuacja nie dotyczy nauczyciela, który jest zatrudniony przykładowo na stanowisku nauczyciela wspomagającego. Wówczas zawarcie umowy wynikającej z organizacji nauczania byłoby uzasadnione i spowodowane tym, że nie jesteśmy w stanie prognozować, czy w kolejnym roku szkolnym w naszej szkole będą uczyć się dzieci wymagające wsparcia tego nauczyciela. W przypadku Pani [REDAKTOWANO] wiadome jest, iż obecna klasa 1b będzie istniała przez cały okres edukacji wczesnoszkolnej, a więc kolejne dwa lata. Następnie zostaną utworzone kolejne klasy pierwsze.

6. „(...) zajęcia zostały [...] zaliczone do grona zajęć dodatkowych, których prowadzenie warunkowane jest posiadaniem przez szkołę środków finansowych, gwarantowanych przez organ prowadzący szkołę i oczywiście potrzeb umów. Brak ciągłości zapewnienia takich środków, co rodziło niepewność w kwestii możliwości corocznego powtarzania zajęć logopedycznych, stanowił o szczególnych potrzebach wynikających z organizacji nauczania w rozumieniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela” (wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2010 r., I PK 122/10). Z całą pewnością zajęcia w ramach edukacji wczesnoszkolnej nie są zajęciami dodatkowymi.

7. W wyroku z 15 września 2006 r. (sygn.. akt I PK 62/06) Sąd Najwyższy uznał, że przepis ten (tj. art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela) powinien być interpretowany ściśle, a taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek pracy nauczyciela mianowanego.

Naszym zdaniem, co potwierdził prawnik, z którym się konsultowaliśmy, nauczyciela dyplomowanego można zatrudnić do klasy I-III na podstawie umowy o pracę na czas określony, jeśli z analizy demograficznej wynikałoby, że za 3 lata nie będzie oddziałów klasy pierwszej, a oddział, w którym obecnie jest nauczyciel zatrudniony został utworzony wyjątkowo w tym roku szkolnym, a w perspektywie kolejnych lat liczba dzieci nie będzie uzasadniała tworzenia tego oddziału klasy pierwszej. Przy czym wszystkie etaty w edukacji wczesnoszkolnej byłyby obsadzone przez nauczycieli związanych ze szkołą „na stałe”, a więc na podstawie umów na czas nieokreślony bądź mianowania. Pani [REDAKTOWANO] była już zatrudniona w związku z potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania, kiedy kontynuowała naukę edukacji wczesnoszkolnej w poprzedniej klasie, której była wychowawcą, po przejściu na emeryturę w 2023 roku

Naszym zdaniem w przedmiotowej sytuacji ma miejsce błędne zawarcie umowy na czas określony – a w takich przypadkach, jak wskazuje Sąd Najwyższy, sprawa wręcz powinna znaleźć finał w sądzie.

Jak wynika z Postanowienia Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r. (I PK 72/14) „nawiązanie z nauczycielem umowy na czas określony przy braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisów ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (...) jest niedopuszczalne i powoduje, że umowę taką należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony”.

Nauczyciel, który wbrew przepisom Karty Nauczyciela został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony może wnieść do sądu pracy powództwo o ustalenie, że łączy go ze szkołą umowa o pracę na czas nieokreślony lub akt mianowania. Pozew może złożyć nawet po ustaniu zatrudnienia i otrzymaniu świadectwa pracy. W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego uznano bowiem, że:

„Nauczyciel spełniający przesłanki nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania (art. 10 ust. 5 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r. poz. 986), który został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony bez wykazania przez pracodawcę takiej potrzeby (art. 10 ust. 7 tej ustawy), ma interes prawny w ustaleniu, że jest zatrudniony na podstawie mianowania (art. 189 k.p.c.) (wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 2018 r. I PK 192/17).

Należy wskazać, że przepis art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, pozwalający zatrudnić nauczyciela w związku z potrzebą wynikającą z organizacji nauczania jest przepisem szczególnym, wyjątkowym. Pan Dyrektor uczynił z niego przepis pozwalający na swoiste obejście prawa, poprzez zatrudnianie przez trzy kolejne roczne okresy (trzy lata szkolne) nauczycieli, którzy obecnie mają już ustalone prawo do emerytury. W ten sposób nagiwane są przepisy prawa, które nakazują w przypadku braku przeciwwskazań, po spełnieniu ustawowych przesłanek, a także w braku sytuacji szczególnej, wynikającej z konieczności zastępstwa nauczyciela nieobecnego, czy też wynikającej z organizacji nauczania, należałoby takiego nauczyciela zatrudnić na podstawie mianowania, a więc na czas nieokreślony.

Warto tutaj wskazać na stanowisko Sądu Najwyższego, iż nie jest możliwe nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania, jeżeli pełny wymiar zajęć jest zagwarantowany wyłącznie na dający się z góry przewidzieć okres, prezentuje Sąd Najwyższy w wyroku z 13 września 2006 r. (sygn. akt II PK 4/06), w którym stwierdza, że warunki zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony w rozumieniu art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia takiego zatrudnienia istnieje tylko w danym roku szkolnym, a szkoła nie planuje zajęć pozwalających na to w kolejnym roku.

Ustalenie możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w pełnym wymiarze na czas nieokreślony musi znajdować potwierdzenie w faktycznej organizacji pracy szkoły, a nie wynikać z potencjalnych, hipotetycznych sytuacji (jak np. możliwość prowadzenia zajęć nauczania indywidualnego, które odbywa się na podstawie orzeczeń o potrzebie indywidualnego nauczania)

(wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2007 r., sygn. akt II PK 70/07).

Powyższy wyrok z pewnością nie ma zastosowania w sytuacji, której dotyczy niniejsze pismo, a więc można analogicznie powiedzieć, iż należałoby zawrzeć umowę o pracę na podstawie mianowania i nie starać się obejść zasad zatrudniania nauczycieli dyplomowanych zgodnie z art. 10 Karty Nauczyciela, powołując się na organizację nauczania.

W judykaturze podkreśla się, że przez warunki do zatrudniania nauczyciela dyplomowanego, o których mowa w art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, należy rozumieć okoliczności leżące zarówno po stronie nauczyciela, jak i szkoły. Chodzi o możliwość podjęcia pracy przez nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć i na czas nieokreślony z uwagi na jego indywidualną sytuację (zawodową, zdrowotną itp.), a także o możliwość zapewnienia nauczycielowi przez szkołę pełnego wymiaru zajęć na czas nieokreślony w związku z planem nauczania, obiektywnymi potrzebami i stanem zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 15 maja 2006 r., sygn. akt I PK 69/06).

Do uzyskania zatrudnienia na podstawie mianowania przez nauczyciela konieczna jest jego gotowość (fizyczna i psychiczna) do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć. Taka gotowość występuje w niniejszej sytuacji u Pani [REDAKTOWANE]. Także możliwość zapewnienia pełnego wymiaru pracy istnieje w edukacji wczesnoszkolnej.

Na moment zatrudniania Pani [REDAKTOWANE] na podstawie obecnej umowy o pracę niewątpliwie doszło do naruszenia przepisów prawa pracy i Karty Nauczyciela, bowiem Pan Dyrektor zatwierdził indywidualny, autorski plan nauczania Pani [REDAKTOWANE] na kolejne 3 lata szkolne edukacji wczesnoszkolnej. Na powyższe są również świadkowie, którzy mogą potwierdzić takie zapewnienia Pana Dyrektora. Zatem umowa nie powinna być zawarta na czas określony jednego roku, a na podstawie mianowania.

Jak wykazano w dotychczasowej judykaturze Sądu Najwyższego kilkakrotnie wskazywano znaczenie pojęcia potrzeby wynikające z organizacji nauczania przez wskazanie zobiektywizowanych kryteriów.

Przy wykładni pojęcia potrzeb wynikających z organizacji nauczania należy więc uwzględnić charakter zajęć przydzielanych nauczycielowi w ramach zatrudnienia.

W przypadku zajęć obligatoryjnych trudniejsze jest uzasadnienie nawiązania stosunku pracy wyłącznie na czas określony. Wydaje się, że w tym wypadku konieczne byłoby wykazanie, że już w momencie nawiązania stosunku pracy z nauczycielem wiadome jest, że potrzeba jego zatrudnienia będzie istniała tylko przez z góry dający się przewidzieć okres. Jeżeli w dającej się przewidzieć perspektywie czasowej nie jest możliwe ustalenie terminu końcowego zatrudnienia, który wynikałby wyłącznie z organizacji nauczania, to uznać należy, że nie zachodzi przesłanka zatrudnienia nauczyciela na czas określony, przewidziana w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Od dnia 1 września 2019 r. wprowadzony został limit zatrudniania nauczycieli na czas określony w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania. Zatrudnienie nauczyciela w takich przypadkach nie może przekraczać 36 miesięcy. Warto zwrócić uwagę, że limit nie dotyczy liczby zawieranych z nauczycielem umów. Oznacza to, że nauczyciel może być kilkakrotnie zatrudniany w szkole na podstawie kolejnych umów, pod warunkiem jednak że łączny okres zatrudnienia nie przekroczy 36 miesięcy.

Wydaje się, iż jest to **jedyny powód**, dla którego Pan Dyrektor nie zapewni ciągłości nauczania przez Panią [REDAKTOWANE] naszych dzieci, bowiem w przypadku zawarcia kolejnej umowy, przekształciłaby się ona z automatu w trakcie jej trwania w umowę na czas nieokreślony, zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela.

Jak wskazuje jednak Sąd Najwyższy wprowadzenie limitu czasowego zatrudniania nauczycieli nie oznacza dowolności przy zawieraniu tych umów. Umowa, zawierana z nauczycielem na czas określony, nawet w ramach limitu 36 miesięcy, musi bowiem znajdować uzasadnienie w przyczynach organizacyjnych. Jeżeli więc Dyrektor nie ma podstaw organizacyjnych, aby nawiązać z nauczycielem takiej umowy na czas określony, to już pierwsza umowa powinna być zawarta na czas nieokreślony lub na podstawie mianowania.

Podsumowując, naszym zdaniem, popartym konsultacją z prawnikiem, doszło do naruszenia zasady stosowania art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela podczas zatrudniania Pani [REDAKTOWANE] i innych nauczycieli emerytowanych w edukacji wczesnoszkolnej. Przepis ten bowiem nie jest wykorzystany w wyjątkowych obiektywnych sytuacjach wynikających z organizacji nauczania, a używany nagminnie i celowo do „ominięcia” prawa i dyskryminacji nauczycieli emerytów, poprzez zatrudnianie ich wyłącznie na trzy kolejne lata szkolne.

Mamy nadzieję, że Pan Dyrektor stoi przede wszystkim na czele poszanowania i ochrony praw dzieci – uczniów swojej szkoły oraz jest gotów przeciwdziałać sytuacjom, w których dzieci byłyby narażone na zaburzenie poczucia bezpieczeństwa i stabilności oraz narażone na zachwiania emocjonalne. Prosimy o przeanalizowanie jeszcze raz polityki kadrowej w dłuższej perspektywie, aby również w przyszłym roku szkolnym nie powtórzyła się analogiczna sytuacja, która dotyczyłaby znowu dwóch klas pierwszych, w których edukacja wczesnoszkolna będzie trwała 3 lata, co jest pewne, a po pierwszym roku szkolnym, z racji niemożności zawarcia kolejnych takich umów z ich wychowawcami, następne pięćdziesięcioro dzieci będzie w takiej samej sytuacji jak nasze dzieci.

Interpretacje sądów oraz przepisy prawa wskazują, iż Pani [REDAKTOWANO] przysługuje wręcz prawo zatrudnienia na podstawie mianowania, bowiem w bieżącym roku szkolnym jej zatrudnienie nie było związane z potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania, gdyż klasa 1 b nadal będzie istniała w kolejnym roku szkolnym. Ponadto Pani [REDAKTOWANO] podejmując się rozpoczęcia pracy w procesie edukacji wczesnoszkolnej z kolejną klasą, zapewniona była, że zostanie wychowawcą pierwszej klasy oraz będzie miała możliwość jej poprowadzenia przez 3 lata, na co są świadkowie takich słów Pana Dyrektora. Ponadto, biorąc pod uwagę wytyczne MEN, wydaje się być oczywistym fakt, iż nauczycielkom powierza się naukę wczesnoszkolną w nowej klasie na trzy lata szkolne. Nie istnieje sytuacja, w której wszystkie pozostałe nauczycielki, zatrudnione celem nauczania w edukacji wczesnoszkolnej, byłyby zatrudnione na podstawie mianowania, czy na czas nieokreślony i nie było miejsca (etatu) dla Pani [REDAKTOWANO] bowiem są w szkole zatrudnieni emerytowani nauczyciele, z którymi została zawarta umowa o pracę na okres tylko jednego roku szkolnego i również te umowy rozwiązują się z końcem bieżącego roku szkolnego.

Odnosząc jeszcze raz stanowisko Sądu Najwyższego wskazane w wyroku z dnia 14 czerwca 2016 r., sygn. akt II PK 142/15 do zaistniałej sytuacji dotyczącej zatrudnienia Pani [REDAKTOWANO] w Szkole Podstawowej nr 3 w Sulechowie, należy zauważyć, że klasy I-III to oddziały, które są corocznie tworzone przez organ prowadzący, po ogłoszeniu naboru. Liczba dzieci w okręgu oraz wielkość szkoły powoduje pewność utworzenia corocznie kilku oddziałów klasy pierwszej oraz kontynuację dotychczas rozpoczętej edukacji wczesnoszkolnej przez zatrudnionych aktualnie nauczycieli wychowawców w klasach pierwszych i drugich. Biorąc pod uwagę możliwości lokalowe, szkoła może w każdym roku utworzyć kilka oddziałów. Nie wszyscy nauczyciele zatrudnieni w oddziałach szkolnych pracują na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, co jest następstwem względnej pewności, co do ilości oddziałów które będą istniały w kolejnym roku szkolnym, do liczby tej corocznie dochodzą co najmniej 3 – 5 oddziałów klas pierwszych.

Po przejściu na emeryturę Pani [REDAKTOWANO] była w trakcie edukacji wczesnoszkolnej w klasie drugiej. Została z nią zawarta umowa o pracę w związku z zaistnieniem potrzeby wynikającej z organizacji nauczania. Kontynuowała naukę w klasie II, następnie została zawarta kolejna umowa, również w związku z zaistnieniem potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, dotycząca nauczania w klasie trzeciej. Umowy rozwiązywały się z upływem czasu na jaki zostały zawarte. Po zakończeniu etapu edukacji wczesnoszkolnej Pani [REDAKTOWANO] rozpoczęła kolejny trzyletni okres nauczania wczesnoszkolnego i została wychowawcą klasy pierwszej. Jednakże umowa została znowu zawarta na czas określony w związku z zaistnieniem potrzeby wynikającej z organizacji nauczania. Naszym zdaniem jest to rażące naruszenie przepisów prawa, gdyż wiadome jest, iż edukacja wczesnoszkolna trwa trzy lata, zaś w kolejnych latach kadrowe zasoby nauczycieli

zatrudnionych na podstawie umów na czas określony bądź umów na podstawie mianowania, pozwalają na zatrudnienie kolejnych nauczycieli, w tym możliwe i wręcz konieczne wydaje się w świetle przepisów prawa zatrudnienie Pani [REDAKTOWANO] i kontynuowanie przez nią edukacji i wychowawstwa w dotychczasowej klasie.

Pojęcie „potrzeba wynikająca z organizacji nauczania” nie może być rozumiane zależnie od uznania pracodawcy, ale powinno odnosić się do zasad funkcjonowania danej szkoły. Jeśli zatem oddziały szkolne ustalane są corocznie i ich stała liczba nie jest określona, możliwe jest zatrudnienie nauczyciela na czas istnienia danego oddziału. Tutaj oddział, w którym objęła naukę Pani [REDAKTOWANO] będzie istniał 3 lata.

Nie można dopatrzeć się istnienia w niniejszej sprawie potrzeby wynikającej z organizacji nauczania. Sąd Najwyższy podkreślił w cytowanym wyroku, iż nieprzewidywalna ilość dzieci w oddziale przedszkolnym (tutaj szkolnym) w kolejnym roku szkolnym nie mieści się bowiem w pojęciu „potrzeby wynikającej z organizacji nauczania”.

Ma tu miejsce naruszenie prawa materialnego przez błędną Jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie: art. 10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela, przez przyjęcie, że utworzenie przez gminę - organ prowadzący szkoły oddziału szkolnego przy szkole podstawowej lub jego brak „nie stanowi potrzeb w zakresie organizacji nauczania niezależnej od podstawowego funkcjonowania szkoły podstawowej”; art. 9 ust. 1 pkt 1 i art. 61 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 2156 ze zm.), przez przyjęcie, że w szkole podstawowej z mocy prawa funkcjonują oddziały szkolne edukacji wczesnoszkolnej jako jedne z obligatoryjnych oddziałów szkoły podstawowej; art. 14a ust. 1 ustawy o systemie oświaty, przez przyjęcie że utworzenie lub likwidacja oddziału szkolnego jest elementem organizacyjnym zależnym od pracodawcy - szkoły.

Analizując stanowisko Sądu Najwyższego wskazane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2014 r. Sygn. akt I PK 234/13, należy stwierdzić, że równolegle z Panią [REDAKTOWANO] zatrudniono inne nauczycielki. Wszystkie emerytowane nauczycielki są zatrudniane na czas określony, jak twierdzi Pan Dyrektor w związku z zaistnieniem potrzeby wynikającej z organizacji nauczania. Naszym zdaniem jest to rażące nadużywanie wyjątkowych, dopuszczalnych możliwości wynikających z art. 10 ust 7 Karty Nauczyciel.

W szkole jest co roku podobna ilość oddziałów w klasach I-III. W związku z brakiem stałej kadry nauczycielskiej Pan Dyrektor „łata braki”, zatrudniając emerytowanych nauczycieli. Pani [REDAKTOWANO] nie powinna zostać zatrudniona na jeden rok szkolny w związku z potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania, bowiem oddział w którym naucza nie przestanie istnieć w kolejnym roku szkolnym, a liczba nauczycieli zatrudnionych stale w szkole nie wystarcza do obsadzenia wszystkich stanowisk nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej w kolejnych latach szkolnych. Pan Dyrektor sam stwierdził podczas spotkania z rodzicami, iż nie uwzględnił Pani [REDAKTOWANO] w kolejnym roku szkolnym jako nauczyciela, jednak na ten sam rok szkolny planuje Pan zatrudnienie innych emerytowanych nauczycieli, znów naginając przepis wynikający z organizacji nauczania. Nauczyciele ci kończą obecnie proces edukacji wczesnoszkolnej w klasach III. Oddziały (czyli klasy pierwsze), w których mają być zatrudnieni w związku z potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania na jeden rok szkolny, będą istniały z pewnością dłużej niż rok.

Wiadome jest, że sytuacja będzie zatem analogiczna, bowiem obejmą wychowawstwo w klasach pierwszych, a w kolejnym roku szkolnym nie jedna klasa (tak jak teraz klasa naszych dzieci), a aż dwie klasy zostaną pozbawione wychowawcy i będą musiały się zmierzać z taką sytuacją. Wydaje się, że taka polityka kadrowa jest sprzeczna z przepisami prawa, z dobrem naszych dzieci, a wręcz naraża je na brak poczucia stabilności i bezpieczeństwa, co może

spowodować stałe zaburzenia i utrudnić start w tak ważny okres, jakim jest edukacja szkolna. Dopiero nasze dzieci musiały zmierzyć się z tak ogromną zmianą jaką jest przejście z przedszkola do szkoły i podjęcie nauki, a znowu świadomie są skazywane na zaburzenia stabilności przez zaburzenie sytuacji, która stawała się dla nich stabilna i zrozumiała, w której zaczynały się czuć bezpiecznie.

Bez wątpienia taka polityka kadrowa również ze względów etycznych jest nieprawidłowa i odbywa się z ogromnym naruszeniem dobra dzieci.

PODSTAWY PRAWNE:

Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r., poz. 986) – art. 10.

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.).

Rozporządzenie MEN z 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. z 2001r., Nr 61, poz. 64 ze zm.).

Orzecznictwo:

Wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2007 r. (sygn. akt I PK 104/07).

Wyrok Sądu Okręgowego w Suwałkach z 6 czerwca 2013 r. (sygn. akt III Pa 15/13).

Wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r. (sygn. akt I PK 69/2006).

Wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2012 r. (sygn. akt I PK 106/12).

Wyrok Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2016 r. (sygn. akt II PK 142/15).

Wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 2018 r. (sygn. akt I PK 192/17).

Wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2006 r. (sygn. akt II PK 4/06).

Wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 1997 r. (sygn. akt I PKN 226/97).

Wyrok Sądu Najwyższego z 15 maja 2006 r. (sygn. akt I PK 69/06).

Wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2014 r. (sygn. akt I PK 234/13).

Wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2010 r. (sygn. akt I PK 122/10).

Wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2015 r. (sygn. akt I PK 241/14).

Wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2007 r. (sygn. akt II PK 70/07).

Postanowienie Sądu Najwyższego z 5 lipca 2018 r. (sygn. akt II PK 203/17).

Postanowienie Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2019 r. (sygn. akt II PK 182/18).

Postanowienie Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r. (sygn. akt I PK 72/14).

Uchwała Sądu Najwyższego z 4 października 2013 r. (sygn. akt I PZP 3/13).

Uchwała Sądu Najwyższego z 14 czerwca 1994 r. (sygn. Akt I PZP 28/94).

Brak kontynuacji zatrudnienia Pani [REDAKOWANE] jest zatem niezgodne z prawem, wytycznymi Ministerstwa Edukacji Narodowej, a co najważniejsze jest **sprzeczne z dobrem naszych dzieci.**

Zanim podejmiemy dalsze działania związane z naszymi wątpliwościami odnośnie nieprawidłowości zatrudnienia Pani [REDAKOWANE] chcielibyśmy poznać stanowisko Pana Dyrektora w tej sprawie, po przeanalizowaniu sytuacji kadrowej pod kątem prawnym w zakresie wskazanym w niniejszym piśmie.

Zwracamy się z uprzejmą prośbą o odpowiedź, jakie jest Pana stanowisko w tej sprawie, na piśmie w terminie 14 dni na adres mailowy bądź pocztowy.

Z wyrazami szacunku

[REDAKOWANE]
W imieniu Rady Rodziców uczniów klasy Ib

Sulechów, dnia 18 marca 2025 roku

Rodzice uczniów klasy Ib

Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie

ul. Piaskowa 52, 66-100 Sulechów

Burmistrz Sulechowa

Plac Ratuszowy 6, 66-100 Sulechów

Dotyczy: Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie

SPRZECIW

Rada Rodziców uczniów klasy I b Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie – w imieniu rodziców stanowczo sprzeciwia się pozbawienia ciągłości wychowawczej naszych dzieci poprzez niezatrudnienie na lata szkolne: 2025/2026 oraz 2026/2027 obecnej wychowawczyni pani [REDAKOWANE]

Uważamy, że każdy powinien brać odpowiedzialność za swoje decyzje. Skoro dyrektor szkoły Pan Szymon Klocek powierzył wychowawstwo w klasach I-III określone mu wychowawcy, to powinien podtrzymać wcześniej podjętą decyzję, gdyż w innym przypadku jest to zlekceważenie uczniów i rodziców, czyniąc im wielką krzywdę. Takie zmiany mogą mieć negatywny wpływ na rozwój dydaktyczny i emocjonalny dzieci. Oczywiście rozumiemy przypadki losowe, ale w tym wypadku takie sytuacje nie wystąpiły. Podejmując decyzję o powierzeniu wychowawstwa w klasach I-III należy wziąć pod uwagę wiele aspektów, w tym przede wszystkim, możliwości prowadzenia edukacji przez jednego nauczyciela. Rodzice również takie założenie przyjęli i tak też nas informowano, a teraz czujemy się oszukani.

Uzasadniając nasz sprzeciw należy zwrócić przede wszystkim uwagę na stanowisko Ministerstwa Edukacji Narodowej w tym zakresie:

1. **Minister Edukacji Narodowej zaleca, aby w klasach I-III szkoły podstawowej edukację dzieci powierzyć jednemu nauczycielowi.** Ma to na celu zachowanie możliwości integracyjnych, wypracowanych w całym okresie kształcenia przez tego samego wychowawcę, brak nasilenia stresów związanych z kształceniem oraz ogólne przystosowanie do nauki i życia. Rodzice i uczniowie to nie są zabawki, które można dowolnie przestać i nie liczyć się z konsekwencjami swoich decyzji.

2. W zalecanych warunkach realizacji podstawy programowej kształcenia ogólnego znajduje się zapis, że w klasach I-III edukację dzieci powierza się jednemu nauczycielowi (poza wyjątkami: zajęć z zakresu edukacji muzycznej, plastycznej, wychowania fizycznego, zajęć komputerowych i języka obcego, gdzie mogą prowadzić zajęcia nauczyciele o odpowiednich kwalifikacjach) i to jest naukowo udowodnione, a stosowanie innych praktyk powinno być bezwzględnie zaniechane, gdyż mamy do czynienia z dziećmi dopiero kształtującymi swoje postrzeganie i ich „zepsucie” jest karygodnym, nie do zaakceptowania błędem. Należy wyciągnąć wniosek, że inne niż wyżej wymienione zajęcia prowadzić powinien jeden nauczyciel specjalista nauczania początkowego w całym cyklu edukacyjnym.
3. Integracja klasy nie jest na pewno jednostkowym zdarzeniem, to długi, czasami trudny proces włączenia, scalania grupy uczniów. Aby do tego doszło nauczyciel i jego uczniowie powinni starać się eliminować to, co przeszkadza w porozumiewaniu się, co powoduje brak zaufania, niemożność akceptowania wspólnych zasad. Wychowawca, jako ktoś szczególny, może w tym czasie udzielać pomocy, wspierać swoich uczniów i współuczestniczyć w tworzeniu atmosfery bezpieczeństwa i akceptacji. We współczesnym procesie edukacyjno-wychowawczym przed każdym nauczycielem – wychowawcą postawiony jest wymóg kształtowania prawidłowych relacji między uczniami przez ułatwianie im wzajemnego poznania się, zrozumienia indywidualnych różnic, poprzez uświadamianie uczniom, że każdy człowiek jest inny i każdy ma prawo być inny. Należy pokazywać, że nikt nie jest wolny od trudności, ograniczeń i niepowodzeń, ale jednocześnie ma mocne strony. Uczymy także zauważać i doceniać najmniejszy choćby postęp, czy sukces. Służą temu wszystkie działania, podjęte na rzecz integracji klasy. Jednym z podstawowych, koniecznym warunkiem do spełnienia powyższego, jest wypracowanie jednolitej strategii integracyjnej i może to zrobić we wczesnym etapie nauczania tylko jeden wychowawca, gdyż każdy nauczyciel będzie miał inne metody, a to wprowadzi wśród małych uczniów chaos, zaniepokojenie i czasami traumatyczne przeżycia, czego już nie da się naprawić.
4. Regulacja prawna dotycząca zasad powierzenia w systemie oświaty funkcji wychowawcy oddziału (klasy) została zawarta w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej dnia 21 maja 2001 roku w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. z 2001 r., Nr 61, poz. 624 ze zm.), który określa, że dla zapewnienia ciągłości skuteczności pracy wychowawczej wskazane jest, aby nauczyciel wychowawca opiekował się danym oddziałem (klasą) w ciągu całego etapu edukacyjnego (w tym wypadku klas I-III). Formy spełnienia zadań nauczyciela wychowawcy powinny być dostosowane do wieku uczniów, ich potrzeb oraz warunków środowiskowych szkoły.
5. Lista zadań wychowawcy jest dosyć pokaźna i niekiedy wymaga uaktualnień. Oprócz tego obowiązki wychowawcy szkolnego będą różnić się między sobą w zależności od placówki, w której pracuje i poziomu rozwoju dziecka. Można jednak określić, że jego główną rolą jest bycie przewodnikiem ułatwiającym poznanie świata,

czuwającym nad bezpieczeństwem dzieci pod względem fizycznym, psychicznym i emocjonalnym. Powinien zachęcać, a nawet uczyć dzieci pewnych form samodzielności, pomagać im wyrażać swoje myśli, uczucia oraz umożliwiać rozwijanie wszechstronnych umiejętności. Ponadto staje się on dla uczniów, autorytetem i osobą godną naśladowania. A taką osobą jest Pani [REDAKOWANE]. Przy zmianach wychowawcy trudno spełnić powyższe. Trudno też mieć przewodnika, który ma być tylko osobą przekazującą wiedzę i to z możliwością swobodnej zmiany tego przewodnika i liderem, osobą zaufaną, osobą ukierunkowującą uczniów zawsze w tym samym wybranym kierunku – inny nauczyciel zawsze przyjmie inne kierunki działań, co nie oznacza gorsze, ale oznacza zmianę sposobu podejścia, przekazywania informacji, nauczania i opieki, a co najważniejsze powoduje zamieszanie, niepewność dzieci, utratę poszanowania pewnych wartości i w niektórych przypadkach objawy chorobotwórcze, albo wręcz niechęć do uczęszczania do szkoły.

Pomijając aspekty prawne oraz stanowisko i wytyczne Ministra Edukacji Narodowej, naszym zdaniem na każdą sytuację należy również spojrzeć indywidualnie.

Okres edukacji wczesnoszkolnej to jeden z najważniejszych etapów życia młodego człowieka. Kształtuje jego kompetencje kluczowe, otwiera gotowość na odkrywanie świata, zdobywania doświadczeń, budowania pierwszych dojrzałych relacji, sposobów ich utrzymywania z poszanowaniem wartości i inności drugiego człowieka. Właśnie na tym tak ważnym etapie znajdują się obecnie nasze dzieci.

Pani [REDAKOWANE] jako doświadczony nauczyciel i wychowawca wielokrotnie udowodniła, będąc wychowawcą w procesie edukacji wczesnoszkolnej, iż podąża za dziećmi i z dziećmi przez te pierwsze najważniejsze lata ich edukacji szkolnej. Jest nie tylko wychowawcą, ale również ich mentorem, edukatorem, przewodnikiem i przyjacielem naszych dzieci. **Motto, jakim kieruje się wychowawczyni naszych dzieci to: „NIE OCENIAM, DOCENIAM”.** Podchodzi indywidualnie z ogromną otwartością i sercem do każdego dziecka. My, jako rodzice, również ogromnie to doceniamy. Bardzo zależy nam, aby nasze dzieci miały możliwość kontynuacji edukacji wczesnoszkolnej właśnie w taki sposób.

Pani [REDAKOWANE] opracowała dla naszych dzieci autorski program edukacyjny na okres trzech lat edukacji wczesnoszkolnej, uwzględniający tak sprzyjające uczniom ocenianie kształtujące, dzięki któremu informacja zwrotna jest wyznacznikiem i korektorem działań dzieci, jest ich drogowskazem. Wprowadziła również elementy Planu Daltońskiego, dzięki któremu nasze dzieci uczą się planowania swojego procesu edukacyjnego, samodyscypliny w działaniu, rozbudzają motywację wewnętrzną. Programów i projektów jest mnóstwo: OK Zeszyt, Rutyny Myślenia Krytycznego, narzędzia TOC, Porozumienie bez Przemocy, Pozytywna Dyscyplina, Fitschool.

Realizacja podstaw programowych w systemie oceniania kształtującego wyznacza określony styl uczenia się na danym etapie kształcenia. Brak ocen jest dla uczniów czynnikiem wzmacniającym. Ocena koleżeńska buduje pozytywny i adekwatny obraz samego siebie. Mimo, iż nasze dzieci dopiero zaczynają proces edukacji szkolnej, świetnie działa pomoc koleżeńska. Dzieci uczą się akceptować możliwości edukacyjne swoich kolegów i koleżanek. Zadania domowe są tylko dla chętnych, ale wszystkie dzieci je robią, ponieważ Pani [REDAKTOWANO] już teraz udało się rozbudzić w nich motywację wewnętrzną, tak potrzebną na dalszych etapach kształcenia.

Ocenianie kształtujące, bez stopni, zawierające informację zwrotną stanowi system, w jakim uczą się nasze dzieci. Na podstawie informacji zwrotnej oceniają swoje wyniki, wyciągają wnioski. Również my rodzice jesteśmy w stanie zweryfikować dokładnie, na jakim etapie są umiejętności naszych dzieci oraz z czym mają jeszcze trudności.

Pani [REDAKTOWANO] jest doświadczonym nauczycielem, który już po kilku miesiącach nauki jest w stanie wskazać na zdolności poszczególnych uczniów, jak również ich trudności i ograniczenia. Dzieci w naszej klasie są bardzo zróżnicowane pod względem emocjonalnym, gotowości do szkoły, a także wiedzy i umiejętności. Wymaga to od wychowawcy wiele pracy, a także większego wsparcia oraz zaangażowania, aby do każdego dziecka podejść w sposób indywidualny. Tak właśnie czyni Pani [REDAKTOWANO]. W ścisłej współpracy z rodzicami próbuje zintegrować klasę, zarówno pod względem edukacyjnym, jak i emocjonalnym, przy jednoczesnym indywidualnym podejściu do każdego z dzieci.

Nasze dzieci wchodzą w pierwsze poważne relacje, uczą się siebie nawzajem, pracują nad asertywnością, szacunkiem do drugiego człowieka, uczą się mówić językiem żyrafy, a nie szakala. Pani [REDAKTOWANO] pielęgnuje u naszych dzieci dobre, pozytywne uczucia. Dzieci wiedzą, że są integralną częścią ich klasy, razem ze swoją Panią wychowawczynią.

Nasze dzieci dopiero rozpoczęły proces edukacji wczesnoszkolnej, była to ogromna zmiana w ich życiu. Są jeszcze małe, boją się zmian, adaptacji, ocen i tych szkolnych i tych rówieśniczych. Można powiedzieć, iż Pani [REDAKTOWANO] sprawiła, że nasze dzieci poczuły się w szkole bezpiecznie, zaufały jej, otwierają się – każde w swoim tempie, nauczyły się, jak należy pracować na lekcjach. Zmiana nauczyciela wychowawcy byłaby kolejną rewolucją w ich życiu. Na takiej decyzji najbardziej ucierpią nasze dzieci, a przecież wszystkim nam chodzi przede wszystkim o ich dobro.

Zachowanie ciągłości procesu wychowawczego oraz edukacyjnego przez jednego wychowawcę Panią [REDAKTOWANO] będzie gwarantem osiągania sukcesów wychowawczych naszych dzieci jako uczniów, ich prawidłowego rozwoju, a dla szkoły cennym czynnikiem wizerunkowym teraz i w przyszłości.

Podsumowując należy jeszcze zwrócić uwagę na jeden bardzo istotny aspekt. Żaden z nauczycieli zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 3 w Sulechowie nie stosuje metod nauczania stosowanych przez obecną wychowawczynię i nie jest w stanie wejść w proces edukacji

naszych dzieci i zapewnić ciągłości tego nauczania w taki sposób, w jakim odbywa się to dotychczas.

Szanowny Panie Burmistrzu wnosimy o interwencję w przedmiotowej sprawie. Ma Pan wiele możliwości w tym zakresie. Bardzo liczymy na Pana pomoc i zrozumienie, a także wsparcie w zaistniałej sytuacji dla dobra naszych dzieci.

Z wyrazami szacunku

W imieniu Rady Rodziców uczniów klasy Ib

Korespondencję zwrotną prosimy kierować na adres:

[Redacted address]

Do wiadomości:

1. Lubuski Kurator Oświaty Pan Mariusz Biniewski
ul. Jagiellończyka 10
66-400 Gorzów Wielkopolski
2. Pan Dyrektor Szkoły Podstawowej nr 3 w Sulechowie Szymon Kłoczek
ul. Piaskowa 52
66-100 Sulechów