

Opinia prawna
w sprawie wypłaty odprawy pieniężnej nauczycielowi zwolnionemu w trybie
art. 27 ust. 1 zatrudnionego na umowę o pracę na czas nieokreślony
w niepełnym wymiarze czasu pracy

I. Opis sytuacji – stan faktyczny

Nauczycielka A. B. zatrudniona była w Zespole Szkół w S. M. na umowę o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze od 1 września 2017 r. Pismem z dnia 19 maja 2022 r. dyrektor Zespołu Szkół w S.M. wypowiedział A.B. umowę o pracę w trybie art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2022. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był brak możliwości dalszego zatrudnienia Pani w związku ze zmianami planu nauczania w arkuszu organizacyjnym na 2022/2023. Czyli umowa o pracę z nauczycielką A.B. została rozwiązana w związku ze zmianami organizacyjnymi jakie zaszły w szkole w roku szkolnym 2022/2023 (przyczyna leżała po stronie pracodawcy – szkoły). A.B. w Zespole Szkół w S. M. w roku szkolnym 2021/2022 pracowała (była zatrudniona) w wymiarze 6,95/18 obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin.

II. Pytania

- 1) Czy nauczycielowi zatrudnionemu na umowę o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy, któremu wypowiedziano umowę o pracę ze względów na zmiany organizacyjne w szkole (przyczyna leżąca po stronie szkoły) należy się odprawa pieniężna?
- 2) W jakiej wysokości będzie się należała odprawa.?

III. Podstawa prawna

- 1) Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2021 r., poz. 1762, ze zm.) – **art. 20, art. 27.**
- 2) Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969) – **art. 2, art. 8 i art.10**
- 3) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 1455)

Orzecznictwo sądowe

- 1) Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1995 r. sygn. I PRN 120/94

IV. Analiza prawna

W przypadku nauczyciela zatrudnionego w szkole na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawą rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem jest art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela stosuje się w przypadku:

- rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z przyczyn leżących po stronie nauczycieli (tj. gdy dyrektor chce zwolnić nauczyciela zatrudnionego na czas nieokreślony, choć w szkole nie zachodzą zmiany organizacyjne, lecz są inne uzasadnione przyczyny wypowiedzenia)
- rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w **niepełnym wymiarze zajęć**, jeżeli wypowiedzenie jest uzasadnione zmianami organizacyjnymi tj. przyczyny leżą po stronie szkoły (do tych nauczycieli nie stosuje się bowiem art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela).

W przypadku zastosowania art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela oznacza, że nauczyciel nie ma możliwości przejścia w stan nieczynny.

Oznacza to, że każda ze stron stosunku pracy, tj. nauczyciel, dyrektor może zdecydować się na rozwiązanie stosunku pracy. W takim przypadku Karta Nauczyciela przewiduje złożenie przez jedną ze stron umowy zawartej na czas nieokreślony 3-miesięcznego wypowiedzenia, którego skutek nastąpi z końcem roku szkolnego.

To, czy nauczycielowi będzie przysługiwała odprawa pieniężna lub nie będzie przysługiwała z tytułu zwolnienia z pracy uzależnione jest od tego:

- 1) czy umowę o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy rozwiązuje za wypowiedzeniem pracodawca ze względu na zmiany organizacyjne zachodzące w szkole (przyczyna leżąca po stronie pracodawcy),
- 2) czy stosunek pracy rozwiązuje za wypowiedzeniem pracodawca z innych przyczyn lub umowę o pracę rozwiązuje sam nauczyciel.

Nauczycielowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w trybie art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, nie przysługuje odprawa na podstawie przepisów Karty Nauczyciela, tj. art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Natomiast odprawa będzie przysługiwać zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz.1969). W myśl przywołanego wyżej przepisu pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Ważne! W tym miejscu należy zaznaczyć, że przywołana odprawa będzie przysługiwała również nauczycielowi, z którym rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy w trybie art. 27 ust.1 Karty Nauczyciela za wypowiedzeniem, w przypadku rozwiązania stosunku pracy (umowy o pracę) w ramach indywidualnych zwolnień. W tej sytuacji będzie miał zastosowanie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, który przywołuje art. 8 wspomnianej ustawy.

Oznacza to, że ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w art. 10 ust. 1 nakłada na pracodawców obowiązek wypłaty odprawy, o której mowa w art. 8 przywołanej ustawy także w przypadku zwolnień indywidualnych. Obowiązek ten powstaje w przypadku zaistnienia następujących okoliczności:

- zwolnienie dokonywane jest przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników,
- wyłącznymi przyczynami stanowiącymi powód zwolnienia są przyczyny nie dotyczące pracowników (np. zmiany organizacyjne o których mowa w art. 20 Karty Nauczyciela),
- zwolnienia w okresie 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż ta, która warunkuje istnienie zwolnienia grupowego.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia z dnia 16 lutego 1995 r. sygn. I PRN 120/94 stwierdził, m.in.: *Nauczyciel, z którym rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela otrzymuje odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia i nie może uzyskać odprawy z ustawy z dnia 28 grudnia 1989r., gdyż ustawa ta nie ma zastosowania do tego sposobu rozwiązania stosunku pracy.*

Natomiast nauczyciel, z którym z przyczyn organizacyjnych rozwiązano umowę za wypowiedzeniem na podstawie art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, otrzymuje wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, a także uzyskuje prawo do odprawy przewidzianej w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r., chyba że zachodzi jedna z wymienionych w art. 8 ust. 3 okoliczności, pozbawiających prawa do tej odprawy (co ma miejsce w niniejszej sprawie).

Również przywołany wyrok Sądu Najwyższego potwierdza, że nauczycielowi zatrudnionemu na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy, z którym rozwiązano stosunek pracy (wypowiedziano umowę o pracę) w trybie art. 27 ust.1 Karty Nauczyciela w związku ze zmianami organizacyjnymi występującymi w szkole/placówce (czyli przyczyna leżąca po stronie pracodawcy – szkole) należy się odprawa, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. W tym celu należy posłużyć się przepisami rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli. Stosownie do przepisów rozporządzenia ekwiwalent za urlop oblicza się na tych samych zasadach, co wynagrodzenie urlopowe. Natomiast wynagrodzenie urlopowe ustala się biorąc pod uwagę wynagrodzenie w takiej wysokości, w jakiej nauczyciel otrzymałby je, gdyby w tym samym czasie pracował, czyli z uwzględnieniem wynagrodzenia odpowiedniego do wymiaru zatrudnienia na dzień wypłaty odprawy.

W sytuacji, gdy nauczyciel nie otrzymał odprawy z przyczyn, o których mowa wyżej, powinien złożyć wniosek do szkoły z żądaniem wypłacenia odprawy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1969) – art. 8 i 10.

V. Podsumowanie – odpowiedzi na pytania

Analiza powyższych norm prawnych w kontekście podanego stanu faktycznego i zadanych pytań prowadzi do wniosku:

Ad.1. Nauczycielka A.B. zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze pensum godzin w Zespole Szkół w S. M. została zwolniona z pracy w tryb art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z końcem roku szkolnego. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany organizacyjne jakie zachodziły w Zespole Szkół w S. M. w roku szkolnym 2022/2023. Przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracodawcy – szkoły. Nauczycielce A.B. zatrudnionej na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy (tj. 6.95/18), z którą rozwiązano stosunek pracy (wypowiedziano umowę o pracę) w trybie art. 27 ust.1 Karty Nauczyciela w związku ze zmianami organizacyjnymi występującymi w szkole/placówce (czyli przyczyna leżąca po stronie pracodawcy – szkoły) **należy się odprawa**, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powyższe potwierdza również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1995 r. sygn. I PRN 120/94.

Ad.2. Nauczycielka A.B. zatrudniona była w Zespole Szkół w S. M. przez 5 lat, w związku z powyższym należy się jej odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, gdyż była zatrudniona u danego pracodawcy od 2 do 8 lat – **podstawa prawna:** art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Odprawę pieniężną należy ustalić według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. W tym celu należy posłużyć się przepisami rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli. Stosownie do przepisów rozporządzenia ekwiwalent za urlop oblicza się na tych samych zasadach, co wynagrodzenie urlopowe. Natomiast wynagrodzenie urlopowe ustala się biorąc pod uwagę wynagrodzenie w takiej wysokości, w jakiej nauczyciel otrzymałby je, gdyby w tym samym czasie pracował, czyli z uwzględnieniem wynagrodzenia odpowiedniego do wymiaru zatrudnienia na dzień wypłaty odprawy (wymiar zatrudnienia 6,95/18).

Opracował: Stanisław Kłak - doradca ds. prawnych: specjalista prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, prawa oświatowego oraz prawa związkowego

Rzeszów, 3 stycznia 2023 r.

Doradca ds. prawnych
prawo pracy i prawo oświatowe

mgr Stanisław Kłak