

Zwolnienie nauczyciela z art. 20 Karty Nauczyciela

Art. 20 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela

Najczęściej spotykaną podstawą rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy jest art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity Dz.U. z roku 2019, poz. 2215). Warto jednak zauważyć, że pomimo, iż powszechnie przywoływany, nie jest prawidłowym opieranie na nim rozwiązania wszystkich stosunków pracy nauczycieli. Nie wszyscy nauczyciele będą również korzystać z uprawnień przewidzianych w dalszej części art. 20.

Zakres podmiotowy przepisu

W pierwszej kolejności należy wskazać, że przepis ten dotyczy zarówno stosunków pracy „z mianowania” (nie mylić ze stopniem awansu zawodowego), jak i umowy o pracę. Istotnym jest jednak to, że reżimowi art. 20 podlegają wyłącznie nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynika to wprost z brzmienia art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, który stanowi, że zwolnienia dokonuje się w przypadku, gdy z przyczyn w nim wskazanych niemożliwe jest *dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć*. Decydujące znaczenie ma tutaj wyraz „*dalsze zatrudnianie*”, który oznacza kontynuowanie stanu bieżącego, czyli wykonywania pracy w pełnym wymiarze pensum.

Wyjątek od zasady stosowania do nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze pensum

Warto wspomnieć w tym miejscu, że przepis ten ma również zastosowanie do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, którzy wyrazili zgodę na pracę w obniżonym wymiarze pensum w trybie z art. 22. ust 2 Karty Nauczyciela. Taka obniżka stanowi wyjątek od zasady dotyczącej zatrudnienia „z mianowania”, którego cechami charakterystycznymi jest bezterminowość zatrudnienia oraz pełny wymiar czasu pracy. Wniosek o zastosowaniu art. 20 do tzw. nauczycieli mianowanych z ograniczonym pensum wynika z tego, że żaden inny przepis Karty Nauczyciela nie daje możliwości rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy istniejącego na podstawie mianowania z przyczyn organizacyjnych szkoły. Gdyby przyjąć inne stanowisko to nie istniałaby żadna podstawa prawna dla zwolnienia takiego nauczyciela z ograniczonym pensum.

Zastosowanie innych uregulowań art. 20 ustawy Karta Nauczyciela

Mając na względzie powyższe należy zauważyć, że z uprawnień uregulowanych w dalszej części art. 20 ustawy Karta Nauczyciela mogą skorzystać wyłącznie nauczyciele, do których zastosowanie znalazł ust. 1, a to dlatego, że są one bezpośrednio związane z dokonaniem wypowiedzenia. Należy jednak zauważyć, że niektóre z nich zostały uzależnione od podstawy stosunku pracy, np. nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania po rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem otrzyma zawsze odprawę w wysokości 6-krotności wynagrodzenia zasadniczego, zaś nauczyciel świadczący pracę na podstawie umowy o pracę – w wysokości od jedno do trzykrotności wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, zależnie od okresu zatrudnienia w szkole, zgodnie z zasadami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Stan prawny na dzień 5 maja 2020 roku.