

Nagroda jubileuszowa

Opracował: Marcin Majchrzak, prawnik, członek Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela* (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.),
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 30 października 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania* (Dz.U. z 2001 r. Nr 128 poz. 1418),
- *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny* (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).

Nagroda jubileuszowa to rodzaj gratyfikacji przyznawanej nauczycielowi z tytułu pozostawania w stosunku pracy przez określony czas. Podstawowe zasady jej przyznawania zostały określone w art. 47 *Karty nauczyciela*, a także w *Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania*.

Gratyfikacja przysługuje z tytułu wieloletniej pracy w zakładzie (branży lub zawodzie). Jej istotą jest nagradzanie pracy u jednego pracodawcy – tego, u którego przewidziana jest taka nagroda i u którego zatrudniony nabył do niej prawo. Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem fakultatywnym, o charakterze zakładowym (branżowym, zawodowym). Wobec braku powszechnego wzorca jej regulacji, przepisy płacowe (zakładowe lub branżowe) mogą kształtować do niej prawo w sposób samodzielny i swobodny – *Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r.* (I PKN 820/00). W przypadku nauczycieli zatrudnionych w publicznych jednostkach oświaty prawo do nagrody jubileuszowej określają art. 47 KN oraz wskazane powyżej *Rozporządzenie*. Wynagrodzenie to nie przysługuje natomiast nauczycielom zatrudnionym w niepublicznych jednostkach oświaty, chyba że wewnętrzne regulacje płacowe w danej jednostce stanowią inaczej.

Nagroda jubileuszowa nie jest uwzględniana w podstawie wymiaru np. wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, nie jest również formalnie uznawana za jeden z jego składników, lecz za tzw. świadczenie odrębne. Wysokość gratyfikacji zależy od stażu pracy nauczyciela – im jest on wyższy, tym jest większa i wynosi odpowiednio:

- za 20 lat pracy – 75 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
- za 25 lat pracy – 100 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
- za 30 lat pracy – 150 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
- za 35 lat pracy – 200 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
- za 40 lat pracy – 250 proc. wynagrodzenia miesięcznego.

Okresy pracy uprawniające do nagrody

Do okresu pracy uprawniającego nauczyciela do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Bez znaczenia jest zatem rodzaj wykonywanych uprzednio zadań i sposób ich zakończenia. Wliczeniu podlegać będą okresy wykonywania pracy w ramach zarówno umowy o pracę, jak i mianowania, wyboru, powołania, spółdzielczej umowy o pracę – niezależnie od tego, czy obowiązki były świadczone w charakterze nauczyciela, czy też nie. Istotne jest natomiast, by zatrudnienie nauczycielskie miało miejsce w momencie upływu okresu uprawniającego do nagrody. Należy jednak pamiętać, że w przypadku równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody zalicza się tylko jeden z tych okresów – § 1 ust. 2 *Rozporządzenia*. Z innej strony – nauczyciel zatrudniony w kilku szkołach będzie miał prawo do nagrody jubileuszowej w każdym miejscu pracy odrębnie. W takiej sytuacji, przy zachowaniu zasady, o której mowa w § 1 ust. 2 *Rozporządzenia*, zakończone okresy pracy będą wliczane w każdym miejscu zatrudnienia. Z kolei do innych okresów pracy, które zaliczają się do stażu uprawniającego do nagrody, należą m.in.:

- urlop macierzyński,
- urlop wychowawczy,
- urlop ojcowski,
- urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- urlop rodzicielski,
- absencja w pracy spowodowana chorobą, w tym okres przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia,
- czynna służba wojskowa,
- pobieranie zasiłku dla bezrobotnych,
- okres, za który pracownikowi pozostającemu bez pracy przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z przyczyn nie dotyczących pracownika,
- okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w indywidualnym gospodarstwie prowadzonym przez współmałżonka lub okresy pracy w takim gospodarstwie przypadające:

- przed 1 stycznia 1983 r. – okresy pracy po ukończeniu 16. roku życia w gospodarstwie rolnym powadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub ze współmałżonkiem,
- po 31 grudnia 1982 r. – okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika (okresy te potwierdza na wniosek osoby zainteresowanej urząd gminy).

Natomiast zaliczeniu nie będą podlegać:

- okresy pracy wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych,
- okresy prowadzenia działalności gospodarczej,
- okresy pracy w innym zakładzie, w którym pracownik był lub jest aktualnie zatrudniony równolegle – § 1 ust. 2 *Rozporządzenia*,
- okresy urlopów bezpłatnych, chyba że co innego wynika z przepisów obowiązujących u danego pracodawcy.

Nabycie prawa do nagrody

Nauczyciel nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu, w którym upływa okres uprawniający do gratyfikacji. Szkoła powinna więc wypłacić wynagrodzenie już dzień po upływie ww. wskazanych terminów, które przesadzają o nabyciu prawa do nagrody. Oznacza to również, że pedagog, w celu uzyskania nagrody, w dniu upływu okresu uprawniającego do jej przyznania powinien być zatrudniony w danej placówce. Analogicznie przyjmuje się, że również nauczyciel przebywający na zwolnieniu lekarskim nabywa prawo do nagrody jubileuszowej.

W przypadku, gdy w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, nauczyciel powinien udokumentować swoje prawo do nagrody – § 2 *Rozporządzenia*. Dokumenty, które będą podstawą do obliczenia terminu uprawniającego do przyznania wynagrodzenia, to przede wszystkim świadectwa pracy bądź inne dokumenty, z których wynikać będzie długość okresów zatrudnienia pracownika. W przypadku pozostałych okresów nauczyciel powinien przedstawić stosowne oświadczenie. Dopuszcza się także posłużenie się innymi dokumentami, jeżeli na ich podstawie można ustalić okres zatrudnienia.

Na szczególnych zasadach nagroda może być wypłacona nauczycielom przechodzącym na emeryturę lub rentę. Zgodnie z przepisami w przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do wykonywania zawodu pedagogowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, gratyfikację tę wypłaca się w dniu

rozwiązania stosunku pracy. Zasada ta nie ma zastosowania w przypadku nauczycieli przechodzących na nauczycielskie świadczenie kompensacyjne.

Podstawa obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej

Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie miesięczne przysługujące nauczycielowi w dniu nabycia prawa do gratyfikacji, a jeżeli jest to dla nauczyciela korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. W przypadku gdy nauczyciel nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia stanowi wynagrodzenie przysługujące nauczycielowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

W praktyce może zdarzyć się, że np. nauczyciel otrzyma prawo do nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy, jednak po tym czasie jest w stanie udokumentować prawo do wynagrodzenia w wyższym wymiarze (np. odnalazł zagubione uprzednio dokumenty). W takim przypadku pedagogowi mającemu okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, któremu w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do gratyfikacji wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, natomiast w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej wypłaca się różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej – § 3 ust. 2 *Rozporządzenia*.

Konsekwencje nieprawidłowego udokumentowania prawa do nagrody

W przypadku nieprawidłowego udokumentowania prawa do nagrody, w wyniku którego zostanie ona wypłacona, nauczyciel powinien liczyć się z koniecznością jej zwrotu – w takim wypadku będzie ona uznana za świadczenie nienależne. Jeżeli pedagog odmówi zwrotu bezprawnie wypłaconej gratyfikacji, szkoła będzie miała prawo żądać zwrotu nienależnie wypłaconego wynagrodzenia przed sądem, na podstawie art. 410 *Kodeksu cywilnego*. Nie jest dopuszczalne natomiast dokonanie jednostronnego potrącenia nienależnie wypłaconej nagrody z należnego pracownikowi wynagrodzenia. W przypadku wyrażenia zgody przez zatrudnionego na dokonanie potrącenia, należy go dokonywać na podstawie art. 91 *Kodeksu pracy* (przy czym należy bezwzględnie uzyskać pisemną zgodę pracownika na dokonanie potrącenia).