Sygn. akt I PZP 1/13

UCHWAŁA
składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

Dnia 26 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

Prezes SN Walerian Sanetra (przewodniczący)
SSN Małgorzata Gersdorf
SSN Zbigniew Hajn
SSN Józef Iwulski
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca, uzasadnienie)

Protokolant Joanna Klimowicz

z udziałem Prokurator Prokuratury Generalnej Henryki Gajdy-Kwapień

w sprawie z powództwa B. W.
przeciwko Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych Nr […] w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 czerwca 2013 r. zagadnienia prawnego przekazanego do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 7 marca 2013 r., sygn. akt I PK 227/12,

"czy złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) stanowi przeszkodę do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy?"

podjął uchwałę:

Złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy.

Uzasadnienie

Postanowieniem z dnia 7 marca 2013 r., w sprawie I PK 227/12, Sąd Najwyższy przekazał do rozstrzygnięcia w składzie powiększonym następujące zagadnienie prawne:

„Czy złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, j.t. Dz.U. z 2006 r., Nr 97 poz. 674 ze zm.) stanowi przeszkodę dla rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy?”.

Wątpliwości interpretacyjne zawarte w sformułowanym zagadnieniu prawnym ujawniły się w następującym stanie sprawy. Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2012 r. Sąd Okręgowy - Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K., po rozpoznaniu apelacji pozwanego Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych Nr […] w K. od wyroku Sądu Rejonowego w K. - Wydziału Pracy i Ubezpieczeń z dnia 6 grudnia 2011 r., przywracającego powódkę B. W. do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo oraz orzekł o kosztach procesu za obie instancje.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej początkowo na podstawie umowy o pracę, w dniu 28 września 2000 r. uzyskała stopień nauczyciela mianowanego, a w dniu 9 sierpnia 2004 r. - stopień nauczyciela dyplomowanego.

Pismem z dnia 19 kwietnia 2011 r. (doręczonym powódce w dniu 20 kwietnia 2011 r.) pozwany poinformował powódkę, że w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole od 1 września 2011 r. nie ma możliwości zatrudnienia jej na dotychczas zajmowanym stanowisku nauczyciela chemii i przedmiotów zawodowych, dlatego zachodzi konieczność rozwiązania z nią stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97 poz. 674 ze zm., dalej jako Karta Nauczyciela), o ile w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy powódka nie złoży wniosku o przeniesienie od 1 września 2011 r. w stan nieczynny W dniu 20 kwietnia 2011 r. o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy pozwany zawiadomił Międzyzakładową Organizację Związkową NSZZ „Solidarność”, która w piśmie z dnia 26 kwietnia 2011 r. nie wyraziła na to zgody.

Następnie, w okresie od 27 do 29 kwietnia 2011 r., powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego z tytułu opieki nad chorym dzieckiem, a później - od 4 do 22 maja 2011 r. - przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby. Pomimo to strona pozwana pismem z dnia 6 maja 2011 r. wypowiedziała powódce stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole w roku szkolnym 2011/2012, powodujące zmniejszenie liczby godzin nauczanych przez powódkę przedmiotów (pismo o wypowiedzeniu powódka otrzymała w dniu 24 maja 2011 r.). Tymczasem przed doręczeniem wypowiedzenia powódka uzyskała orzeczenie lekarskie z dnia 9 maja 2011 r., z którego wynikało, że ze względu na stan zdrowia wymaga urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 23 maja 2011 r. do 23 maja 2012 r. Orzeczenie to powódka złożyła pozwanemu 10 maja 2011 r. Dyrektor strony pozwanej pismem z dnia 23 maja 2011 r. udzielił powódce na podstawie art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, jednakże nie na okres wskazany w orzeczeniu lekarskim, ale na okres od 23 maja 2011 r. do 31 sierpnia 2011 r. Jednocześnie poinformował ją, że urlop dla poratowania zdrowia udzielony jest do dnia rozwiązania stosunku pracy (31 sierpnia 2011 r.), ponieważ od 1 września 2011 r. pozwana szkoła nie ma

możliwości dalszego zatrudniania powódki, a jej stosunek pracy rozwiąże się 31 sierpnia 2011 r. z upływem okresu wypowiedzenia.

Po dokonaniu takich ustaleń, Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach, uznając, że wypowiedzenie jej stosunku pracy naruszało art. 41 k.p. oraz art. 73 Karty Nauczyciela. W ocenie tego Sądu, strona pozwana nie mogła wypowiedzieć powódce stosunku pracy ani w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim, ani na urlopie dla poratowania zdrowia. Sąd Rejonowy powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 21 października 2003 r., I PK 519/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 337), że do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela stosuje się tryb konsultacji określony w art. 38 k.p., jak również ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby (art. 41 k.p.).

Sąd Rejonowy nie podzielił natomiast poglądów wyrażonych w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 2006 r., I PZP 4/06 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89), zgodnie z którymi w przypadku zaistnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nie stosuje się art. 41 k.p., argumentując, że zatrudnienie nauczyciela na podstawie mianowania jest „czymś więcej” niż zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, przeto niezasadne jest twierdzenie, że art. 41 k.p. nie może mieć zastosowania do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Taka wykładnia gramatyczna art. 41 k.p. prowadziłaby „do absurdalnych rezultatów, gdyż zapewniałaby jedynie ochronę nauczycielom zatrudnionym na podstawie umów o pracę, posiadającym *de facto* krótszy staż pracy w porównaniu z nauczycielami mianowanymi”. Dlatego należało zastosować wykładnię celowościową i uznać, że art. 41 k.p. ma również zastosowanie - na podstawie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - do wypowiadania stosunków pracy nauczycielom mianowanym. Sąd Rejonowy stwierdził, że Karta Nauczyciela nie reguluje wyczerpująco sposobów i trybu rozwiązania stosunku pracy nauczyciela mianowanego, a skoro nie zawiera uregulowania w przedmiocie dopuszczalności wypowiedzenia mianowanemu nauczycielowi stosunku pracy w okresie usprawiedliwionej nieobecności, to na podstawie art. 91c Karty Nauczyciela „należy stosować odpowiednio art. 41 k.p.”.

Ponadto strona pozwana nie mogła również skrócić powódce okresu urlopu dla poratowania zdrowia wbrew orzeczeniu lekarskiemu z dnia 9 maja 2011 r., ponieważ zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2001 r., I PKN 377/00 (OSNAPiUS 2004 nr 3, poz. 30), skrócenie urlopu dla poratowania zdrowia w porównaniu z okresem ustalonym w orzeczeniu lekarskim jest możliwe tylko wówczas, gdy nauczyciel przed upływem tego okresu przechodzi na emeryturę, dlatego art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela nie stanowi podstawy do odmowy udzielenia nauczycielowi płatnego urlopu dla poratowania zdrowia na okres orzeczony w zaświadczeniu publicznego zakładu opieki zdrowotnej, w konsekwencji przepis ten nie modyfikuje stosowania art. 73 tej ustawy.

Natomiast Sąd Okręgowy uwzględnił apelację strony pozwanej oraz zmienił wyrok Sądu Rejonowego, oddalając powództwo. Sąd drugiej instancji uznał, że jakkolwiek urlop dla poratowania zdrowia jest okresem usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy, ale ochrona wynikająca z art. 41 k.p. ma zastosowanie tylko i wyłącznie do stosunków pracy zawartych z nauczycielami na podstawie umowy o pracę, nie dotyczy natomiast rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania. Stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w sprawie I PK 519/02, które podzielił Sąd Rejonowy, dotyczyło stanu prawnego z 2001 r., w którym Karta Nauczyciela nie przewidywała konieczności konsultacji z zakładową organizacją związkową wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Tymczasem ustawą z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 179, poz. 1845), z dniem 31 sierpnia 2004 r., dodano ust. 5a, który wymaga związkowej konsultacji wypowiedzenia każdego nauczycielskiego stosunku pracy, tj. obejmuje nauczycieli zatrudnionych zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie mianowania. Ta zmiana stanu prawnego sprawiła, że również nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania uzyskali ochronę związkową w razie wypowiedzenia im stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, tyle że zmiana ta, w ocenie Sądu Okręgowego, stanowiła „zaprzeczenie stanowiska wyrażonego w wyroku I PK 519/02”.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, nie może się ostać pogląd, że Karta Nauczyciela nie zawiera wyczerpującego uregulowania dopuszczalności wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności, przeto należy na podstawie art. 91c Karty Nauczyciela stosować odpowiednio art. 41 k.p. W tej kwestii Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w zanegowanej przez Sąd Rejonowy uchwale I PZP 4/06, który jest „poglądem 'nowszym' aniżeli wyrażony w powołanym wyroku I PK 519/02, a przez to aktualniejszym”. Sąd Okręgowy uznał, że uchwała I PZP 4/06 znajduje potwierdzenie w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2010 r., II PK 54/10 (LEX Nr 661502). Wprawdzie w tezie pierwszej tego wyroku wykluczono legalność skutecznego rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w okresie przebywania przez niego na urlopie dla poratowania zdrowia jako działanie sprzeczne z sprzeczne z celem urlopu, ale w tezie drugiej Sąd Najwyższy stwierdził, że jedynie brak podstaw do wypowiedzenia stosunku pracy mianowanego nauczyciela, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nie pozwala na wypowiedzenie mu stosunku pracy, szczególnie w sytuacji gdy tuż przed rozpoczęciem urlopu dla poratowania zdrowia przebywa on na zwolnieniu lekarskim. Tym samym Sąd Najwyższy potwierdził dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania w okresie przebywania przez niego na urlopie dla poratowania zdrowia z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie ma zatem ograniczeń w wypowiadaniu stosunku pracy nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania w okresie przebywania przez niego na urlopie dla poratowania zdrowia z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, ponieważ „nie stoją temu na przeszkodzie ani art. 20, ani żaden inny przepis tej ustawy, w tym art. 73, ani też - przez odesłanie zawarte w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - żaden z przepisów Kodeksu pracy. Ograniczenia te zachodzą jedynie w stosunku do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę - na podstawie art. 41 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela”.

W konsekwencji nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania nie podlega ochronie w okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia i

można mu w tym czasie wypowiedzieć stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, dlatego „w wyniku wypowiedzenia stosunku pracy takiemu nauczycielowi skróceniu ulega również okres tego urlopu, który maksymalnie może trwać do momentu rozwiązania stosunku pracy”. Nie stoi temu na przeszkodzie art. 73, art. 20, ani żaden inny przepis Karty Nauczyciela, który stanowiłby, że w takim wypadku okres wypowiedzenia stosunku pracy ulega wydłużeniu o cały okres urlopu dla poratowania zdrowia. Jedyne do czego zobligowany jest pracodawca w okresie wypowiedzenia stosunku pracy - to udzielenie nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania urlopu dla poratowania zdrowia, zgodnie z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela. W ocenie Sądu Okręgowego, uprawnione było zatem udzielenie powódce urlopu dla poratowania zdrowia nie na okres wskazany w orzeczeniu lekarskim, ale do dnia rozwiązania z nią stosunku pracy (31 sierpnia 2011 r.).

Zasadniczą przyczyną i celem przekazania sformułowanego zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego była potrzeba usunięcia diametralnej rozbieżności orzecznictwa najwyższej instancji sądowej w przedmiocie ochrony trwałości nauczycielskiego stosunku pracy przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem w okresie usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy, spowodowanej między innymi korzystaniem z urlopu dla poratowania zdrowia (art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela).

Jak wskazano w uzasadnieniu pytania, z jednej grupy orzeczeń Sądu Najwyższego wynika, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia w określonym terminie nie jest przeszkodą do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela, „przed terminem wskazanym jako początek urlopu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1995 r., I PRN 83/95, OSNAPiUS 1996 nr 12, poz. 169), ponieważ udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia może być przedmiotem roszczenia nauczyciela jedynie w okresie trwania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 47/06, Prawo Pracy 2006 nr 12, s. 36). Ta linia orzecznictwa była następnie kontynuowana w ogólniejszych tezach: 1/ wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 215/00 (OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 482), że do przeniesienia mianowanego nauczyciela w stan nieczynny na podstawie art. 20 ust.

1 Karty Nauczyciela nie ma zastosowania art. 41 k.p. oraz 2/ uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, z której wynika, że w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie stosuje się art. 41 k.p. Do tego nurtu orzeczniczego nawiązuje także stanowisko, że zakaz wypowiadania lub rozwiązania stosunku pracy z art. 39 k.p. nie ma zastosowania do nauczycieli mianowanych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 sierpnia 2012 r., II PK 3/12, dotychczas niepublikowanym). Wreszcie w tezie wyroku z dnia 27 lutego 2013 r., I PK 199/12 (dotychczas niepublikowanego) Sąd Najwyższy uznał, że w razie zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy za wypowiedzeniem lub za zgodą nauczyciela przenieść go w stan nieczynny, nawiązując od argumentacji, że w razie wystąpienia okoliczności wymuszających dokonywanie zwolnień nauczycieli na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 1 lub 2 Karty Nauczyciela nie obowiązują zakazy, o których mowa w art. 41 k.p. w związku z art. 73 ust. 1 i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela.

Uzasadnienie wymienionych stanowisk opiera się na tezie o wyczerpującym (zupełnym) uregulowaniu sposobów i trybu rozwiązania nauczycielskich stosunków pracy (z wyjątkiem nieuregulowanych w Karcie Nauczyciela sankcji niezgodnych z prawem czynności pracodawcy zmierzających do ustania nauczycielskich stosunków pracy) - w razie zaistnienia okoliczności wymuszających ograniczenie stanu nauczycielskiego zatrudnienia, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1 lub 2 Karty Nauczyciela, co eliminuje możliwość posiłkowego stosowania art. 41 k.p. w związku z art. 73 ust. 1 i art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela przy rozwiązywaniu nauczycielskich stosunków pracy, w aktualnym stanie prawnym - bez względu na podstawę prawną ich nawiązania.

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na motywy wyżej wymienionego wyroku z dnia 2 sierpnia 2012 r., II PK 3/12, w których Sąd Najwyższy uznał, że nie wolno tracić z pola widzenia złożoności problemów, z którymi zmierzają się coraz częściej szkoły z powodu konieczności rozwiązywania stosunków pracy ze względu na niż demograficzny wśród uczniów, który wymusza redukcje stanu nauczycielskiego zatrudnienia. Dokonywanie takich redukcji w drodze wypowiedzenia jest możliwe

tylko raz do roku ze skutkiem rozwiązującym nauczycielskie stosunki pracy z końcem roku szkolnego (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela). Obiektywny brak możliwości dalszego zatrudnienia nauczycieli w pełnym wymiarze zajęć w kolejnym roku szkolnym wymusza i uzasadnia korzystanie przez dyrektorów szkół z kompetencji przewidzianych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, tj. rozwiązywania stosunków pracy lub przenoszenia nauczycieli za ich zgodą w stan nieczynny, bez względu na zakazy wypowiadania stosunków pracy, które nie obowiązują w okolicznościach wyczerpująco uregulowanych w art. 20 lub 22 Karty Nauczyciela (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06). Obecność lub nieobecność nauczyciela w pracy w terminach dokonywania wypowiedzeń nauczycielskich stosunków pracy z przyczyn wymuszających zwolnienia z pracy, określonych w art. 20 ust. 1 pkt 1 lub 2 Karty Nauczyciela, nie jest usprawiedliwionym kryterium wyboru nauczycieli do zwolnienia z pracy, które miałoby zależeć wyłącznie od obecności lub nieobecności w pracy w terminach dokonywania koniecznych wypowiedzeń stosunków pracy (najpóźniej do końca maja danego roku kalendarzowego), ze względu na wymagany trzymiesięczny okres wypowiedzenia stosunku pracy (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela). Obrona przed wymuszonymi zwolnieniami z pracy z przyczyn określonych art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela przez korzystanie ze zwolnień lekarskich lub składanie wniosków o urlopy dla poratowania zdrowia na podstawie zaświadczeń lekarza pierwszego kontaktu, uzyskiwanych w okresie lub przed upływem możliwego jedynie z końcem roku szkolnego wypowiadania nauczycielskich stosunków pracy, doprowadziłaby do paraliżu organizacji pracy szkół, zmuszonych do przywracania do pracy w pełnym rozmiarze obowiązkowych zajęć nauczycieli, którzy powoływaliby się na zakazy wypowiadania stosunków pracy w okresach usprawiedliwionych nieobecności w pracy spowodowanych chorobą lub korzystaniem z urlopów dla poratowania zdrowia. Takim nauczycielom szkoły i tak nie byłyby w stanie obiektywnie zapewnić pełnego zatrudnienia lub co najmniej nie niższego niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć - ze względu na konieczne zmniejszenie liczby oddziałów szkolnych lub zmian planów nauczania, wymuszających redukcję liczby godzin nauczania określonych przedmiotów i zmniejszenie stanu nauczycielskiego zatrudnienia. Ponadto zapłata nauczycielskiego wynagrodzenia za okresy, w

których szkoły nie mają obiektywnych możliwości zapewnienia nauczycielom zajęć dydaktycznych, nie ma uzasadnionej podstawy prawnej ze względu na nieświadczenie pracy oraz naruszałaby dyscyplinę finansową budżetów samorządowych, z których takie wynagrodzenia są wypłacane. Sąd Najwyższy zasygnalizował, że w przypadkach ewidentnego braku możliwości zapewnienia nauczycielowi co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru nauczycielskiego zatrudnienia za proporcjonalnie obniżonym wynagrodzeniem, któremu towarzyszyłoby ustalone naruszenie przepisów o wypowiadaniu nauczycielskich stosunków pracy w okolicznościach, o których mowa w art. 20 w związku z art. 22 Karty Nauczyciela, potencjalnie zasadne byłoby co najwyżej uwzględnianie (zasądzanie) alternatywnego roszczenia odszkodowawczego na podstawie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela.

Sąd Najwyższy, zwracający się z pytaniem prawnym, zwrócił uwagę na stosunkowo nieskomplikowane procedury uzyskiwania nauczycielskich urlopów dla poratowania zdrowia, które wymagają przedstawiania jedynie ogólnikowego („szablonowego”) orzeczenia lekarza ubezpieczenia zdrowotnego (lekarza rodzinnego „pierwszego kontaktu”) leczącego nauczyciela, że „ze względu na stan zdrowia wymaga/nie wymaga udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia”, bez potrzeby wskazywania jakichkolwiek stanów chorobowych, które uzasadniałyby udzielenie długotrwałego urlopu zdrowotnego (§ 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 27 października 2005 r. w sprawie orzekania o potrzebie udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia, Dz.U. Nr 233, poz. 1991). Taki stan rzeczy sprawia, że na coraz trudniejszym także dla nauczycieli rynku pracy nauczycielskie związki zawodowe „apelują do pedagogów”, aby korzystali „masowo" z urlopów dla poratowania zdrowia, „póki mogą zrobić to według obowiązujących zasad” (por. Czekają nas masowe urlopy nauczycieli?, Rzeczpospolita, wydanie internetowe, 2013-03-06).

Sąd Najwyższy wskazał, że w wyraźnej opozycji do zasygnalizowanej linii jurysdykcyjnej pozostają poglądy zawarte w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia: 19 września 1996 r., I PRN 70/96 (OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 113; 21 października 2003 r., I PK 519/02 (OSNAPiUS 2004 nr 19, poz. 337) i 19 kwietnia 2012 r., II PK 204/11 (LEX nr 1226836), w których „równobrzmiąco” przyjęto, że nauczycielowi

spełniającemu wymagania określone w art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela przysługuje pełna ochrona trwałości stosunku pracy w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, z wyjątkiem sytuacji gdy dochodzi do całkowitej likwidacji szkoły. W tej koncepcji prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest bezwzględnym, „roszczeniowym" i co do zasady niedoznającym ograniczeń prawem podmiotowym nauczyciela (z wyjątkiem możliwości udzielenia takiego urlopu na okres nie dłuższy niż do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym nauczyciel nabywa uprawnienia emerytalne - art. 73 ust. 2 Karty Nauczyciela), z czego wynikać ma zakaz rozwiązywania nauczycielskich stosunków pracy nawet z przyczyn wymienionych w art. 20 Karty Nauczyciela albo przenoszenia nauczycieli w stan nieczynny po złożeniu wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub w okresie korzystania z tego urlopu, z konsekwencjami prowadzącymi do orzekania o bezskuteczności wypowiedzenia lub przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2010 r., II PK 54/10), choćby szkoły nie miały obiektywnych możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w pełnym wymiarze lub co najmniej nie niższym niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć.

Wobec ujawnienia radykalnych różnic w orzekaniu o ochronie trwałości stosunków pracy nauczycieli, którzy w okresie możliwego raz do roku (do końca maja) wypowiadania nauczycielskich stosunków pracy korzystają ze zwolnień lekarskich lub składają wnioski i korzystają z urlopów dla poratowania zdrowia w okolicznościach wymienionych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczycieli, a zatrudniające ich szkoły udzielają im urlopów dla poratowania zdrowia jedynie do daty upływu okresu wypowiedzenia bądź rozwiązują za wypowiedzeniem stosunki pracy w okresie udzielonych „zgodnie z orzeczeniem lekarskim" urlopów zdrowotnych, skład trzyosobowy Sądu Najwyższego uznał, że występują poważne wątpliwości w zakresie prawidłowej wykładni przepisów prawa wskazanych w sformułowanym zagadnieniu prawnym, które wymagały zwrócenia się do składu powiększonego o ich rozstrzygnięcie.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zważył, co następuje:

Zasadnicze znaczenie dla przedstawionego problemu prawnego ma rozstrzygnięcie, czy art. 20 Karty Nauczyciela stanowi regulację zupełną w zakresie trybu postępowania przy rozwiązywaniu z nauczycielami stosunków pracy z przyczyn w nim wskazanych. Negatywna odpowiedź na to pytanie przesądzałaby o stosowaniu w takiej sytuacji, na mocy art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, art. 41 k.p. Oznaczałoby to niedopuszczalność wypowiadania nauczycielom stosunków pracy nie tylko w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, ale także w okresie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Stosownie do art. 91c Karty Nauczyciela, stanowiącego powtórzenie normy art. 5 k.p., w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Ustawodawca, posługując się zwrotem „stosunki pracy” jednoznacznie dał wyraz temu, że dotyczy on wszystkich nauczycieli - mianowanych i zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z góry więc zaznaczył, że zupełność regulacji nie zależy od podstawy zatrudnienia. Jeśli więc określone przepisy Karty Nauczyciela, mające charakter szczególny wobec przepisów Kodeksu pracy, kształtują w jednakowy sposób prawa i obowiązki obu tych grup nauczycieli, to wnioski w omawianej kwestii powinny być dla nich wspólne. Inaczej rzecz ujmując, nie ma podstaw do przydawania przymiotu zupełności tym regulacjom tylko w odniesieniu do nauczycieli mianowanych.

Przepis art. 20 Karty Nauczyciela uprawnia dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w razie całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze jego zatrudnianie – niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy. Komentowany przepis zezwala na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym i zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z uwagi na tożsame przyczyny (ust. 1) oraz ustanawia jednakowy jego tryb (ust. 3 – 7). Sytuację obu tych grup nauczycieli różnicuje jedynie wysokość odprawy (ust. 2). Istnieją więc dostateczne podstawy, aby twierdzić, że jest to wspólna instytucja stosowana wobec wszystkich nauczycieli w sytuacji szczególnej, kiedy na skutek obiektywnych okoliczności niemożliwe jest utrzymanie takiego samego stanu zatrudnienia w następnym roku szkolnym. Cel tego uregulowania jest więc taki sam jak ustawy z dnia 13 marca

2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.; dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), która – co wymaga podkreślenia – uchyla ochronę wynikającą między innymi z art. 41 k.p. tak w przypadku zwolnień grupowych (art. 5 ust. 1), jak i indywidualnych (art. 10 ust. 2) - w okresie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące oraz w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na funkcjonalne podobieństwo obu tych ustaw wskazuje zresztą wprost ust. 2 art. 20 Karty Nauczyciela, przyznający nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę prawo do świadczeń określonych w przepisach ustawy o zwolnieniach grupowych. Daje to podstawę do sformułowania wniosku, że art. 20 Karty Nauczyciela jest szczególnym i odrębnym od kodeksowego unormowaniem stosowanym wobec wszystkich nauczycieli (niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy), pozwalającym na dostosowanie stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły przez dopuszczenie możliwości rozwiązania stosunków pracy z nauczycielami w zamian za rekompensatę za utratę pracy czy to w postaci odprawy, czy przeniesienia w stan nieczynny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Tak też przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 79/08 (OSNP 2010 nr 9-10, poz. 111), stwierdzając, że: „art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela, który umożliwia dyrektorowi szkoły rozwiązanie stosunku pracy, w sposób oczywisty dotyczy rozwiązania każdego rodzaju (typu) nauczycielskiego stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jego nawiązania, a zatem odnosi się także do rozwiązania umownego stosunku pracy. Jako regulacja odrębna i wyczerpująca (zupełna) nie może ona niweczyć lub ograniczać kompetencji dyrektora szkoły do rozwiązania każdego nauczycielskiego stosunku pracy, przy zachowaniu procedur i wymagań określonych wyłącznie w art. 20 Karty Nauczyciela, co w tego rodzaju sprawach - wyczerpująco określonych w przepisach tej ustawy - przekreśla możliwość i dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu pracy, w tym jego art. 41”.

Z tego względu uprawniony jest pogląd, że wyczerpujący charakter uregulowania z art. 20 Karty Nauczyciela wynika także z zamiaru ustawodawcy

(podobnego jak w przypadku ustawy o zwolnieniach grupowych) wprowadzenia większej elastyczności w zakresie możliwości kształtowania rozmiaru zatrudnienia zgodnego z rzeczywistymi potrzebami szkoły, rekompensowanej mającymi realną wartość ekonomiczną świadczeniami na rzecz nauczycieli, dla których nie ma pracy.

Zupełność regulacji art. 20 Karty Nauczyciela potwierdza także dodanie na podstawie ustawy z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, z dniem 31 sierpnia 2004 r., ust. 5a. Na mocy tego przepisu nauczyciele uzyskali ochronę związkową w razie wypowiedzenia im stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Jej udzielenie nie byłoby potrzebne, gdyby ustawodawca traktował omawiany przepis jako regulację niezupełną, uzasadniającą stosowanie - na mocy art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - art. 38 k.p.

Do przyjęcia stanowiska, że w omawianym przypadku ma zastosowanie art. 41 k.p. nie uprawnia również wykładnia systemowa. W powszechnym prawie pracy przepis ten funkcjonuje wobec założenia, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem pozostaje co do zasady dopuszczalne w dowolnym momencie z jakiejkolwiek prawdziwej i uzasadnionej przyczyny (art. 45 k.p.). W związku z tym ochrona pracownika w trakcie urlopu lub innej nieobecności w pracy ma rację bytu o tyle, że stanowi wyjątek od generalnej zasady, w świetle której pracodawca mógłby się z nim rozstać w dowolnej chwili. Zasada ta zaś nie ma zastosowania do nauczycieli, bowiem w ich przypadku pracodawca nie może zwolnić pracownika w dowolnym momencie.

Stosownie do treści art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, co do zasady rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w jego ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Przepis ten przewiduje „sztywny” termin składania przez dyrektora szkoły oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie omawianego przepisu. Jest on powiązany z terminem opracowania przez dyrektora szkoły arkusza organizacji szkoły uwzględniającego szkolny plan nauczania, został więc określony w ten sposób także w interesie nauczycieli, zwiększając ich szanse na podjęcie pracy w innej szkole od początku roku szkolnego.

Analiza art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela nie z punktu widzenia przyznanych dyrektorowi szkoły uprawnień, ale obowiązujących go zakazów prowadzi do wniosku, że jego ust. 3 kreuje swoistą, odrębną ochronę stosunku pracy nauczycieli, polegającą na ustawowym zakazie wypowiadania stosunków pracy z przyczyn wymienionych w jego ust. 1 w dowolnym momencie. W tym więc aspekcie omawiany przepis wyczerpująco określa, kiedy dyrektor szkoły nie może złożyć oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Zakaz ten chroni interesy nauczycieli, synchronizując okres wypowiadania stosunków pracy z okresem ustalania w szkołach stanu zatrudnienia na następny rok szkolny, co ułatwia podjęcie kolejnego nauczycielskiego zatrudnienia.

W tym kontekście nie można nie zauważyć, że dodanie kolejnego okresu ochronnego z art. 41 k.p. prowadziłoby w rezultacie do związania pracodawcy zakazem podważającym przyjęte przez ustawodawcę założenie, że art. 20 Karty Nauczyciela ma stanowić narzędzie pozwalające na dostosowanie rozmiaru zatrudnienia do aktualnych zadań szkoły.

Nie można pominąć tego, że możliwość uzupełniającego stosowania art. 41 k.p., kreowałaby w istocie swoiste kryterium typowania do zwolnienia, jakim byłaby obecność nauczyciela w pracy w terminach dokonywania koniecznych wypowiedzeń stosunków pracy. Oczywiście w opozycji do tego argumentu można twierdzić, że wyłączenie stosowania art. 41 k.p. prowadzić będzie do zwalniania nauczycieli nieobecnych w pracy, w szczególności tych przebywających na urlopie dla poratowania zdrowia. Należy jednak zwrócić uwagę, że taki sposób typowania do zwolnienia podlega kontroli sądu, zaś nieobecność w pracy - także z powodu korzystania z przyznanego urlopu dla poratowania zdrowia zasadniczo - nie może stanowić wyłącznej przyczyny uzasadniającej wybór nauczyciela do zwolnienia. Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, w razie wymuszonej obiektywnie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo-dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet

zdrowotnej (np. nauczycieli częściej korzystających ze zwolnień lekarskich). Przy uwarunkowaniach dopuszczających zwolnienie tylko raz w roku (z końcem roku szkolnego) nauczycieli z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (z zastrzeżeniem ust. 4), uznanie obowiązywania zakazów wypowiadania stosunków pracy w okolicznościach określonych w art. 41 k.p. mogłoby prowadzić do łamania lub pogwałcenia wymagań obiektywnego wyboru do zwolnienia z pracy nauczycieli mniej przydatnych kosztem nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowych tylko dlatego, że ci pierwsi w okresie możliwego wypowiadania stosunków pracy okolicznościowo korzystali z usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W konsekwencji podzielić należy pogląd wyrażony w przywołanych wyżej wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2013 r., I PK 199/12; z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 79/08 oraz w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06 o wyczerpującym (zupełnym) uregulowaniu sposobów i trybu rozwiązania nauczycielskich stosunków pracy (z wyjątkiem nieuregulowanych w Karcie Nauczyciela sankcji niezgodnych z prawem czynności pracodawcy zmierzających do ustania nauczycielskich stosunków pracy) w razie zaistnienia okoliczności wymuszających ograniczenie stanu nauczycielskiego zatrudnienia, o których mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, co eliminuje możliwość posiłkowego stosowania art. 41 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela przy rozwiązywaniu nauczycielskich stosunków pracy.

Przyjęcie powyższego poglądu nie rozwiązuje jednakże wszystkich wątpliwości dotyczących możliwości zwolnienia nauczyciela z pracy po nabyciu uprawnień do urlopu dla poratowania zdrowia. Odmowa zastosowania art. 41 k.p. nie przesądza bowiem, czy regulacja art. 73 Karty Nauczyciela wyklucza – czy też nie – ze swej istoty dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela. Obie normy – art. 20 i art. 73 Karty Nauczyciela dotyczą dwóch różnych zagadnień i brak jest normy kolizyjnej, która pozwalałaby na rozstrzygnięcie wątpliwości, czy nabycie prawa do urlopu dla poratowania zdrowia wyłącza późniejsze rozwiązanie stosunku pracy z określonym nauczycielem na zasadzie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przed zakończeniem tego urlopu. Między tymi dwoma przepisami nie występuje tego rodzaju zależność, że któryś z nich może być uznany na przepis

szczególny uchylający stosowanie przepisu ogólnego. Każdy z nich nie tylko reguluje osobną materię, ale także spełnia odmienne cele.

Na tle regulacji z art. 73 Karty Nauczyciela ujawniają się w istocie dwa funkcjonalne aspekty urlopu. Z jednej strony służy on indywidualnemu pracownikowi w celu regeneracji zdrowia utraconego w pracy. Z drugiej strony służy pracodawcy, gwarantując odzyskanie pełnej sprawności do dalszego nauczania przez członka kadry pedagogicznej. Jeśli akcentować pierwszą z wymienionych funkcji, urlop dla poratowania zdrowia stanowi jednocześnie swoistą odpłatę za wykonaną już pracę i ma wymiar socjalny. Ocena roli urlopu dla poratowania zdrowia przedstawia się odmiennie z perspektywy pracodawcy. Zgodnie z treścią art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, prawo do urlopu dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu na czas nieokreślony, a więc takiemu, który powróci do wykonywania obowiązków w szkole udzielającej tego urlopu. Udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia ma zapewnić przydatność nauczyciela do pracy w określonej placówce w przyszłości (np. zapobiec przyszłym absencjom chorobowym dezorganizującym proces kształcenia i wychowywania dzieci oraz młodzieży). Ostatecznie zatem urlop dla poratowania zdrowia udzielany jest nie tylko w interesie nauczyciela, ale także i szkoły, która, ponosząc koszty tego urlopu, uzyskuje w zamian gwarancję posiadania kadry nauczycielskiej w pełni zdolnej do wykonywania nałożonych na nią zadań. Nie spełnia się więc jedna z funkcji urlopu dla poratowania zdrowia, jeśli na skutek częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania nie ma zapotrzebowania na pracę nauczyciela po zakończeniu przez niego urlopu dla poratowania zdrowia. To zaś przemawia za dopuszczalnością rozwiązania stosunku pracy nawet w trakcie tego urlopu, tj. w momencie, kiedy okazuje się (po opracowaniu i zatwierdzeniu arkusza organizacji szkoły), że jego dalsze trwanie jest uzasadnione wyłącznie interesem nauczyciela. Co więcej, przyjęcie poglądu, że art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela przekreśla zezwolenie na rozwiązanie stosunku pracy w trybie jej art. 20 ust. 1 (por. wyroki: z dnia 19 września 1996 r., I PRN 70/96; dnia 21 października 2003 r., I PK 519/02 i z dnia 19 kwietnia 2012 r., II PK 204/11 – przywołane przez skład zadający pytanie oraz wyroki: z dnia 9 września 2010 r., II PK 54/10, LEX nr 66150220 i z dnia 20

kwietnia 2001 r. sygn. I PKN 377/00, OSNAPiUS 2003 nr 5, poz. 115), w rzeczywistości prowadzi do zachowania stosunku pracy nie tylko w czasie trwania urlopu dla poratowania zdrowia, ale i w dalszym okresie - właśnie z uwagi na wyżej opisane uwarunkowania związane z dopuszczalnym terminem wypowiadania nauczycielskich stosunków pracy. Również zatem względy aksjologiczne przemawiają za tym, że prawo podmiotowe pracownika (do przeprowadzenia zaleconego leczenia) nie może być chronione w takim stopniu, aby wymuszać na szkole dalsze (po ustaniu urlopu) zatrudnianie nauczyciela mimo braku takiej potrzeby, związane z ponoszeniem z tego tytułu nieuzasadnionych żadnymi względami niemałych kosztów. Jeśli zaś rozpatrywać tę kwestię w kontekście utraty nabytego prawa do urlopu, to jest ona rekompensowana możliwością jego wykorzystania w dalszym toku zatrudnienia nauczycielskiego. W takim więc aspekcie nie można mówić o bezpowrotnej utracie prawa do urlopu dla poratowania zdrowia.

Wszystkie przedstawione argumenty prowadzą do wniosku, że prawo nauczyciela do przywrócenia pełnej zdolności do pracy - przez powstrzymanie się od wykonywania obowiązków pracowniczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia - nie może naruszać ustawowego obowiązku dyrektora szkoły dostosowania stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły, wynikającego wprost z treści art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Warto przy tym zauważyć, że sam ustawodawca nie zaakcentował nadrzędnego charakteru dobra chronionego art. 73 Karty Nauczyciela, choć nic nie stało na przeszkodzie, aby uczynił to w podobny sposób jak w odniesieniu do ochrony macierzyństwa. W tym bowiem przypadku ochrona stosunku pracy podczas korzystania z urlopu macierzyńskiego i urlopu wychowawczego, wyrażająca się co do zasady zakazem wypowiadania i rozwiązywania umów o pracę przez pracodawcę, sformułowana została *expressis verbis* - odpowiednio w art. 177 k.p. i art. 186^1 k.p. Ta konstatacja wzmacnia argumentację, że prawo nauczyciela do urlopu dla poratowania zdrowia nie jest dobrem bezwzględnie chronionym w przypadku kolizji z inną wartością.

Z tych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.