



Sygn. akt I PK 182/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa D. M.

przeciwko Ognisku Pracy Pozaszkolnej w K.

o zobowiązanie do złożenia oświadczenia woli,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 czerwca 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 5 marca 2015 r.,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120
(sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w C., wyrokiem z 15 stycznia 2014 r., zobowiązał pozwaną Ognisko Pracy Pozaszkolnej w K. do złożenia oświadczenia woli, na podstawie którego pozwany udzieli powodowi D. M. urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 3 kwietnia 2013 r. do 3 kwietnia 2014 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód D. M. był zatrudniony w pozwanej placówce oświatowej na podstawie uchwały zarządu Powiatu C. z 12 lipca 2002 r. jako dyrektor tej placówki. Powód posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Od 1 września 2012 r. powód był zatrudniony w pozwanej placówce jako nauczyciel. Od 25 września 2012 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Okres 182 dni niezdolności do pracy upłynął 2 kwietnia 2013 r. W dniu 2 stycznia 2013 r. wydano orzeczenie lekarskie stwierdzające, że powód ze względu na stan zdrowia wymaga udzielenia mu urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 1 stycznia 2013 r. do 1 stycznia 2014 r. W dniu 10 kwietnia 2013 r. specjalista chirurgii ortopedyczno-urazowej wydał orzeczenie, że powód ze względu na stan zdrowia wymaga udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 3 kwietnia 2013 r. do 3 kwietnia 2014 r. W dniu 12 kwietnia 2013 r. powód złożył u pozwanego wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 3 kwietnia 2013 r. do 3 kwietnia 2014 r. i przedstawił orzeczenie wydane przez chirurga 10 kwietnia 2013 r. Pozwany w piśmie z 17 kwietnia 2013 r., które zostało doręczone powodowi 18 kwietnia 2013 r., oświadczył, że rozwiązuje z powodem umowę o pracę z powodu przekroczenia okresu 182 dni niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. W dniu 23 kwietnia 2013 r. pozwany wystosował do powoda pismo, odebrane przez powoda 24 kwietnia 2013 r., informujące go o pozostawieniu wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia bez rozpatrzenia z powodu ustania stosunku pracy. Dyrektor pozwanej placówki nie kwestionował orzeczeń lekarskich o potrzebie udzielenia powodowi urlopu dla poratowania zdrowia.

Oceniając ustalony stan faktyczny, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że stosunek pracy nauczyciela mianowanego ustaje po przekroczeniu 182 dni czasowej niezdolności do pracy przez jego rozwiązanie, do czego konieczne jest oświadczenie woli dyrektora placówki zatrudniającej nauczyciela. Wynika to z art.

23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Przepis ten nie przewiduje jednak żadnego automatyzmu, ponieważ wymienia sytuacje, w których dyrektor nie składa takiego oświadczenia. Stosunek pracy powoda został rozwiązany 18 kwietnia 2013 r., kiedy to powód odebrał oświadczenie dyrektora o rozwiązaniu. Wynika z tego, że powód złożył wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia zgodnie z przepisami prawa, pozostając jeszcze w stosunku pracy i dyrektor miał obowiązek ten wniosek rozpatrzyć, zgodnie z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela. Dyrektor pozwanej placówki oświatowej oświadczył przed Sądem, że nie kwestionuje zasadności orzeczenia lekarskiego o potrzebie udzielenia powodowi urlopu dla poratowania zdrowia. Powód jako nauczyciel mianowany był uprawniony do tego urlopu.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany pracodawca, zaskarżając wyrok w całości. W apelacji zarzucił naruszenie przepisów postępowania: art. 321 § 1 k.p.c., art. 477 w związku z art. 194 § 1 k.p.c., art. 277 w związku z art. 233 § 1 k.p.c., oraz naruszenie prawa materialnego: art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 64 k.c., art. 23 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela. Pozwany zakwestionował przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że był zobowiązany do udzielenia powodowi urlopu dla poratowania zdrowia, podczas gdy w okolicznościach rozpoznawanej sprawy obowiązkiem dyrektora strony pozwanej było rozwiązanie z powodem stosunku pracy, a ewentualne przedłużenie okresu ochronnego przed zwolnieniem z pracy, w wyniku udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia, zależało od uznania dyrektora pozwanej placówki oświatowej. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie „z ostrożności procesowej” o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Sąd Okręgowy w B., wyrokiem z 5 marca 2015 r., oddalił apelację pozwanego.

Sąd drugiej instancji orzekł, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie. Za całkowicie bezzasadne uznał wszystkie zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i ocenę materialnoprawną żądań powoda.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 23 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, Sąd Okręgowy podkreślił, że prawo do urlopu dla

poratowania zdrowia jest prawem podmiotowym pracownika. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że nauczycielowi spełniającemu wymagania określone w art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela przysługuje pełna ochrona stosunku pracy w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, z wyjątkiem sytuacji, gdy dochodzi do całkowitej likwidacji szkoły (por. np. wyrok z 19 września 1996 r., I PRN 70/96, OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 113). Przedłożenie przez nauczyciela orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego potrzebę udzielenia mu urlopu dla poratowania zdrowia, aktualizuje po stronie dyrektora szkoły obowiązek udzielenia zainteresowanemu, na okres do jednego roku, płatnego urlopu dla poratowania zdrowia. Judykatura uznaje, że dyrektor szkoły jest zobowiązany do udzielenia urlopu i do określenia jego długości zgodnie z orzeczeniem lekarskim. Jeśli dyrektor szkoły kwestionuje orzeczenie lekarza, to w myśl § 4 ust. 1 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) może, w terminie 14 dni od dnia otrzymania tego orzeczenia, wnieść odwołanie od jego treści wraz z uzasadnieniem. Jeżeli zostaną spełnione przez nauczyciela warunki przewidziane w art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły jest zobowiązany do udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. W ocenie Sądu Okręgowego, powód spełnił wszystkie przesłanki umożliwiające udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia. Złożył wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia 12 kwietnia 2013 r., w czasie trwania stosunku pracy. Do wniosku dołączone zostało orzeczenie lekarskie z 10 kwietnia 2013 r. stwierdzające, że ze względu na stan zdrowia wymaga udzielenia mu urlopu dla poratowania zdrowia od 3 kwietnia 2013 r. do 3 kwietnia 2014 r. Orzeczenie lekarza nie zostało zakwestionowane przez dyrektora placówki oświatowej w trybie § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 27 października 2005 r. W ocenie Sądu Okręgowego, zachowanie powoda polegające na złożeniu wniosku o udzielenie mu urlopu zdrowotnego nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, skoro prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest prawem podmiotowym pracownika (nauczyciela). W takiej sytuacji dyrektor placówki nie mógł odmówić mu udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia z tej przyczyny, że uznał, iż musi rozwiązać z nim stosunek pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela z dniem 30 kwietnia

2013 r. Przepis ten przewiduje bowiem, że w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy nauczyciela może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, jeżeli zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Oznacza to, że w sytuacji wystąpienia szczególnie uzasadnionych wypadków, które powodują, że okres nieobecności w pracy po przekroczeniu 182 dni może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczycielowi zostanie udzielony urlop dla poratowania zdrowia, dyrektor szkoły nie ma obowiązku rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy. W ocenie Sadu Okręgowego, twierdzenie pozwanego, że miał obowiązek rozwiązać z powodem stosunek pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela z dniem 30 kwietnia 2013 r., nie znajduje uzasadnienia w obowiązujących przepisach. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy istniały przesłanki nakazujące udzielenie powodowi płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, a odmowa udzielenia tego urlopu była działaniem naruszającym art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela i uzasadniała żądanie powoda.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany, zaskarżając wyrok ten w całości i powołując jako podstawy skargi kasacyjnej: 1) naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię art. 23 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, polegające na przyjęciu przez Sądy pierwszej i drugiej instancji stanowiska, zgodnie z którym dyrektor szkoły musi udzielić nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia, nawet wówczas, gdy wniosek o urlop został złożony po upływie 182 dni niezdolności do pracy, jak również pominięcie przy orzekaniu przesłanki zaistnienia szczególnych okoliczności, o której mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, niezbędnej do przedłużenia okresu nieobecności w pracy, w czasie którego pracownik jest chroniony przed zwolnieniem; 2) naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p., polegające na błędnym przyjęciu przez Sądy obydwu instancji, że powód nie czynił ze swojego prawa do urlopu dla poratowania zdrowia użytku, który byłby sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, a przez to niekorzystającego z ochrony, składając wniosek o jego udzielenie, mimo posiadania informacji o upływie okresu 182 dni czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, z którym

ustawa wiąże obowiązek dyrektora szkoły rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżący sformułował tezę o konieczności nadania pierwszeństwa normie wyrażonej w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela z uwagi na argumenty wykładni celowościowej. Jego zdaniem, powołany przepis, obligujący pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy, ma chronić przed długotrwałymi zwolnieniami lekarskimi, dezorganizującymi pracę placówek oświatowych i nadużywaniem przez nauczycieli zwolnień lekarskich oraz dyscyplinować pracowników. Obowiązek udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia nie jest bezwzględny, mimo kategorycznego brzmienia art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela. Powinien on być weryfikowany z punktu widzenia „szczególnie uzasadnionych wypadków”, których powód nie wykazał.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, a także uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji i poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i dlatego została oddalona.

Przyczyną rozpoznawanej sprawy stała się rozbieżność stanowisk stron co do tego, czy w ustalonym stanie faktycznym wynikający z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela obowiązek dyrektora szkoły (placówki oświatowej) rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy w związku z upływem 182 dni jego niezdolności do

pracy z powodu choroby wyprzedza wynikające z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela uprawnienie nauczyciela do udzielenia mu urlopu dla poratowania zdrowia w związku z dalszą niezdolnością do pracy po upływie tego okresu.

W ustalonym stanie faktycznym sekwencja zdarzeń była następująca: powód przebywał od 25 września 2012 r. na długotrwałym zwolnieniu lekarskim i 2 kwietnia 2013 r. upłynął okres 182 dni jego niezdolności do pracy z powodu choroby; 12 kwietnia 2013 r. powód złożył u strony pozwanej wniosek o udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia, wniosek ten nie został rozpoznany przez pracodawcę; 18 kwietnia 2013 r. dyrektor pozwanej placówki oświatowej złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy w związku z przekroczeniem okresu 182 dni niezdolności do pracy, ze skutkiem na 30 kwietnia 2013 r.

Istota sporu sprowadzała się do tego, której normie dać pierwszeństwo w zaistniałej sytuacji – czy uprawnienie nauczyciela mianowanego do skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia (art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela) wyprzedza regulację dotyczącą obowiązku rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem z powodu jego niezdolności do pracy przekraczającej 182 dni (art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), gdy wniosek o urlop dla poratowania zdrowia został złożony po upływie 182 dni niezdolności do pracy, ale przed złożeniem przez pracodawcę (dyrektora placówki oświatowej) oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, czy też obowiązek pracodawcy (dyrektora szkoły) rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy w opisanej sytuacji uchyla uprawnienie nauczyciela do urlopu dla poratowania zdrowia.

Sądy obydwu instancji przyznały rację powodowi, uznając, że nauczycielowi nie można odmówić prawa do urlopu dla poratowania zdrowia, jeżeli spełnia wszystkie przewidziane w ustawie przesłanki przyznania mu takiego urlopu, i że jego prawo podmiotowe do udzielenia mu urlopu wyprzedza obowiązek dyrektora rozwiązania z nim stosunku pracy, gdy nauczyciel złożył wniosek o udzielenie urlopu w czasie trwania stosunku pracy, czyli przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd Najwyższy co do zasady podziela to stanowisko.

Kontrowersja dotycząca wykładni mających zastosowanie do ustalonego stanu faktycznego przepisów Karty Nauczyciela wynika z ich niespójności i braku korelacji między nimi. Sposób formułowania przepisów konstruujących tę ustawę wielokrotnie budził w przeszłości (i budzi nadal) wątpliwości i był przyczyną wielu orzeczeń Sądu Najwyższego, w tym uchwał podejmowanych w składach powiększonych. Rozpoznawana sprawa dotyczy wzajemnego związku art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, co stanowi tylko niewielki wycinek całej regulacji pragmatyki nauczycielskiej.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z podanej przyczyny następuje z końcem tego miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy (art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela).

Z kolei zgodnie z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu co najmniej 7 lat w szkole, dyrektor szkoły udziela urlopu dla poratowania zdrowia, w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku.

Z przytoczonych przepisów wynika, że z jednej strony ustawodawca nałożył na dyrektora szkoły obowiązek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, czyli obowiązek złożenia nauczycielowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, w razie wyczerpania okresu 182 dni czasowej niezdolności do pracy, gdy nauczyciel jest nadal niezdolny do pracy (nie stawia się następnego dnia

po upływie okresu ochronnego do pracy, gotowy do jej świadczenia), z drugiej natomiast nałożył na dyrektora szkoły obowiązek udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia, w celu przeprowadzenia zleconego leczenia, jeżeli nauczyciel spełnia ustawowe warunki do udzielenia mu takiego urlopu i wystąpił z takim wnioskiem.

W orzecznictwie przyjmuje się, że okres 182 dni przewidziany w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest okresem ochronnym, w tym czasie nie jest możliwe rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, jednak upływ tego okresu uprawnia i zobowiązuje dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, jeżeli nauczyciel jest nadal niezdolny do pracy z powodu choroby (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 lipca 2006 r., I PK 47/06, LEX nr 203383; z 23 lutego 2010 r., II PK 233/09, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 205 z glosą W. Jędrzychowskiej-Jaros LEX/el; z 9 lutego 2012 r., I PK 95/11, LEX nr 1107149). Upływ określonego w Karcie Nauczyciela okresu czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą stanowi obligatoryjną przesłankę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy nauczyciela mianowanego zostały w Karcie Nauczyciela zróżnicowane na takie, które prowadzą do ustania stosunku pracy niezależnie od woli dyrektora (obligatoryjne), i na takie, które uzależniają ustanie stosunku pracy od woli dyrektora szkoły lub obu stron stosunku pracy i nie stwarzają obowiązku jego rozwiązania (fakultatywne). Przyczyny powodujące obligatoryjnie rozwiązanie stosunku pracy zostały wymienione w art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela. Ich wystąpienie zobowiązuje dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Jednoznacznie obowiązek ten wynika ze sformułowania, że „stosunek pracy (...) ulega rozwiązaniu”, które nie pozostawia dyrektorowi szkoły swobodnej decyzji w tej kwestii. Przyczyny fakultatywnego rozwiązania stosunku pracy zostały określone w art. 23 ust. 4 i 5 Karty Nauczyciela. W tych przypadkach dyrektor szkoły „może” rozwiązać stosunek pracy, co oznacza, że ustawodawca pozostawia mu swobodę podejmowania decyzji co do rozwiązania stosunku pracy.

Artykuł 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przewiduje jednak w pewnych sytuacjach możliwość przedłużenia nieobecności nauczyciela spowodowanej chorobą o kolejne 12 miesięcy, w „szczególnie uzasadnionych wypadkach”, pod

warunkiem że nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Sformułowanie „szczególnie uzasadnione wypadki” nie jest jednoznaczne, jednak nie powinno być odnoszone do sytuacji nadzwyczajnych, niezwiązanych z celem (*ratio legis*) tej regulacji. „Szczególnie uzasadnione wypadki” powinny pozostawać w relacji do celu ochrony nauczyciela mianowanego przed zwolnieniem (rozwiązaniem stosunku pracy z mianowania) bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez nauczyciela, dotyczących jego niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Przedłużenie okresu ochronnego (ochrony przed zwolnieniem) może nastąpić wtedy, gdy istnieją uzasadnione podstawy do przyjęcia, że dalszy przedłużony o kolejne 12 miesięcy okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego lub korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia pozwoli mu na powrót do zdrowia i podjęcie obowiązków nauczyciela. Można więc przyjąć, że art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w obowiązującym brzmieniu (mającym zastosowanie w rozpoznawanej sprawie) ogranicza „szczególne wypadki” przedłużenia usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela do udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia lub uzyskania świadczenia rehabilitacyjnego. Przedłużenie okresu usprawiedliwionej nieobecności (wykluczającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym) nie jest możliwe w innych przypadkach niż w razie zastosowania art. 73 Karty Nauczyciela lub art. 18 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, bowiem analizowany przepis (ani żaden inny) Karty Nauczyciela nie przewiduje sytuacji odnoszących się do nauczycieli, w których można by udzielić im urlopu dla poratowania zdrowia lub przyznać świadczenie rehabilitacyjne. Warunkiem przedłużenia okresu usprawiedliwionej nieobecności ponad 182 dni i kontynuowania zatrudnienia jest zatem udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub alternatywnie przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. Te dwie sytuacje należy traktować jako „szczególnie uzasadnione wypadki”. Nie chodzi zatem o jakąś szczególną, nadzwyczajną przyczynę udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia (przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego). Samo udzielenie takiego urlopu (przyznanie świadczenia) jest „szczególnie uzasadnionym wypadkiem” przedłużenia okresu ochronnego (usprawiedliwionej nieobecności w pracy) o kolejne 12 miesięcy. Chodzi o

umożliwienie nauczycielowi mianowanemu odzyskania pełnej zdolności do wykonywania obowiązków nauczyciela w razie przedłużającej się choroby. Jest to jeden z elementów wzmocnienia stabilności zatrudnienia na podstawie mianowania.

Należy przyjąć, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia wyłącza – do czasu ewentualnego negatywnego rozpoznania tego wniosku przez dyrektora szkoły – możliwość rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Skoro przepis ten przewiduje możliwość przedłużenia o kolejne 12 miesięcy usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby, pod warunkiem uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia, to nie jest możliwe zastosowanie dyspozycji zawartej w nim normy prawnej, przewidującej rozwiązanie stosunku pracy przez dyrektora szkoły, bez wcześniejszego spełnienia się wszystkich elementów hipotezy, w tym konkretnym przypadku – niezłożenia w odpowiednim terminie (przed rozwiązaniem stosunku pracy) przez nauczyciela wniosku o udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia albo nieuwzględnienia tego wniosku przez dyrektora szkoły z powodu niespełnienia wszystkich przesłanek z art. 73 Karty Nauczyciela, od których zależy „udzielenie urlopu” (choćby w postaci zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony, wymaganego stażu co najmniej 7 lat pracy w szkole, a przede wszystkim wskazań medycznych związanych z zaleconym przez lekarza leczeniem).

Z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela wynika obowiązek dyrektora udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia, jeżeli spełnione są przesłanki do skorzystania przez nauczyciela z tej formy rekonwalescencji (powrotu do pełnego zdrowia, umożliwiającego podjęcie obowiązków nauczyciela). Udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia może nastąpić jedynie w przypadku złożenia wniosku przez nauczyciela (wyrok SN z 25 lipca 2006 r., I PK 47/06, LEX nr 203383). Charakter prawny i cel nauczycielskiego urlopu dla poratowania zdrowia był wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. Niektóre z licznych orzeczeń przytoczył Sąd Okręgowy (m.in. wyroki z 19 września 1996 r., I PRN 70/96, OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 113; z 20 kwietnia 2001 r., I PKN 377/00, OSNAPiUS 2003 nr 5, poz. 115

i OSP 2004 nr 3, poz. 30; z 25 lipca 2006 r., I PK 47/06, LEX nr 203383; z 9 września 2010 r., II PK 54/10, LEX nr 661502). Najpełniejszy wyraz rozważania te znalazły w uchwale Sądu Najwyższego z 14 lutego 2012 r., III PZP 1/12 (OSNP 2012 nr 15-16, poz. 187), w której stwierdzono, że nazwa urlopu oraz regulacja art. 73 ust. 1 i 10 Karty Nauczyciela jednoznacznie wskazują na cel tej instytucji, jakim jest poprawa stanu zdrowia nauczyciela w następstwie przeprowadzenia leczenia zaleconego przez leczącego wnioskodawcę lekarza ubezpieczenia zdrowotnego. Urlopu dla poratowania zdrowia udziela dyrektor szkoły na wniosek nauczyciela. Wniosek zainteresowanego nauczyciela jest więc konieczną przesłanką formalną zastosowania instytucji urlopu dla poratowania zdrowia. Chociaż decyzja o uwzględnieniu wniosku należy do dyrektora szkoły, to w razie spełnienia przez wnioskodawcę ustawowych przesłanek nabycia prawa do urlopu, jego udzielenie jest w zasadzie obowiązkiem pracodawcy, skoro ustawodawca nie posłużył się wyrażeniem „może udzielić”, co czyniłoby decyzję dyrektora szkoły uznaniową, lecz wyrażeniem „udziela”. W razie odmowy udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel może dochodzić swoich roszczeń na drodze sądowej. Urlop dla poratowania zdrowia jest szczególnym świadczeniem pracowniczym, zbliżonym do instytucji urlopu wypoczynkowego, przysługującym w ramach istniejącego indywidualnego stosunku pracy łączącego nauczyciela ze szkołą, a jego celem jest – przy zagwarantowaniu trwałości tego stosunku oraz możliwości korzystania przez pracownika z dotychczasowych uprawnień w zakresie wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych, w tym socjalnych – zapewnienie nauczycielowi możliwości poddania się zalecanemu leczeniu dla odzyskania pełnej zdolności do pracy i kontynuowania zatrudnienia (podobnie w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2012 r., II PK 298/11, OSNP 2013 nr 11, poz. 130). Użyta w art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela konstrukcja „udzielania” urlopu (zamiast formuły „nauczycielowi przysługuje urlop dla poratowania zdrowia”) jest wprawdzie charakterystyczna dla instytucji urlopów pracowniczych, ale wyeksponowanie w przepisie osoby dyrektora szkoły i zaakcentowanie realizowanych przezeń uprawnień i zarazem obowiązków pracodawcy w zakresie stosowania tej instytucji wskazuje na wyjątkowy charakter urlopu dla poratowania zdrowia oraz jego ścisły związek z istnieniem konkretnego, indywidualnego

stosunku pracy nauczyciela. Nie wynika z niej jednak, że decyzja dyrektora szkoły jest w tym przypadku arbitralna czy woluntarystyczna. Jeżeli nauczyciel spełnia warunki do „udzielenia” mu urlopu dla poratowania zdrowia (zwłaszcza jeżeli przedstawia odpowiednie orzeczenie lekarza ubezpieczenia zdrowotnego, wydane zgodnie z przepisami 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), to udzielenie mu omawianego urlopu staje się obowiązkiem pracodawcy (dyrektora szkoły), chyba że dyrektor wniesie w stosownym czasie odwołanie od orzeczenia lekarza ubezpieczenia zdrowotnego (w trybie określonym w § 4 tego rozporządzenia) i odwołanie to spowoduje zmianę w ocenie konieczności udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia z przyczyn medycznych.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym obecną skargę kasacyjną podziela pogląd wyrażony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że urlop dla poratowania zdrowia jest bezwzględny prawem nauczyciela i – jeżeli stosunek pracy trwa – ma pierwszeństwo przed jego rozwiązaniem (tak wyroki: z 19 września 1996 r., I PRN 70/96 OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 113; z 14 lipca 1999 r., I PKN 156/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 714; z 20 kwietnia 2001 r., I PKN 377/00, OSNAPiUS 2003 nr 5, poz. 115, OSP 2004 nr 3 poz. 30). Kategoryczne brzmienie art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, zwłaszcza sformułowania „dyrektor szkoły udziela urlopu dla poratowania zdrowia”, wskazuje na obowiązek udzielenia tego urlopu w razie spełnienia ustawowych przesłanek. Udzielenie urlopu stanowi więc przedmiot pracowniczego roszczenia, które w razie bezprawnej odmowy pracodawcy może być dochodzone w drodze sądowej. Wprawdzie przepisy Karty Nauczyciela nie stanowią *expressis verbis*, że w okresie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia chroniona jest trwałość stosunku pracy urlopowanego nauczyciela, ale wynika to pośrednio z samej konstrukcji takiego urlopu, zapewniającego zainteresowanemu zachowanie prawa do wynagrodzenia, będącego elementem treści stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 września 2010 r., II PK 54/10, LEX nr 661502). Wniosek taki potwierdza również art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, który stanowi, że stosunek pracy mianowanego nauczyciela „ulega rozwiązaniu” z upływem 182 dni niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, z

tym jednak wyjątkiem, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych, okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, jeżeli nauczycielowi zostanie udzielony urlop dla poratowania zdrowia. W takiej sytuacji stosunek pracy nauczyciela nie ulega rozwiązaniu, ponieważ dyrektor szkoły powinien w pierwszej kolejności rozpatrzyć wniosek o udzielenie urlopu.

Wbrew argumentacji podniesionej w skardze kasacyjnej, nie ma znaczenia, czy wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia wpłynie do pracodawcy przed, czy po upływie okresu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą wynoszącego 182 dni. Istotne jest, aby wpłynął do pracodawcy (aby oświadczenie nauczyciela o woli skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia zostało złożone pracodawcy) przed rozwiązaniem stosunku pracy (przed złożeniem przez dyrektora szkoły oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela). Złożenie wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia przed rozwiązaniem stosunku pracy (w czasie trwania stosunku pracy) uniemożliwia pracodawcy (dyrektorowi szkoły) złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy – do czasu rozpoznania tego wniosku i ewentualnego stwierdzenia braku przesłanek do zastosowania art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Odmienne wykładnia – sugerowana przez stronę pozwaną w toku postępowania i konsekwentnie podtrzymywana w skardze kasacyjnej – prowadziłaby do niczym nieusprawiedliwionego ograniczenia, a nawet wyłączenia, prawa nauczyciela do skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia po upływie okresu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą wynoszącego 182 dni. Gdyby przyjąć punkt widzenia skarżącego, praktycznie w żadnej sytuacji złożenia przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia po upływie okresu 182 dni niezdolności do pracy spowodowanej chorobą nie byłoby możliwe udzielenie mu (a nawet tylko samo rozważenie możliwości udzielenia) urlopu dla poratowania zdrowia, ponieważ dyrektor szkoły miałby ustawowy obowiązek rozwiązania stosunku pracy nauczyciela na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela tylko z powodu upływu okresu 182 dni niezdolności do pracy. Z żadnego przepisu Karty Nauczyciela nie wynika, że wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia musi być złożony przed upływem 182 dni niezdolności do pracy z powodu choroby i że nie może być skutecznie złożony po upływie okresu

niezdolności do pracy wynoszącego 182 dni. Wniosek powinien być złożony w czasie trwania stosunku pracy, a więc przed jego rozwiązaniem przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 lipca 2006 r., I PK 47/06). Nie musi to jednak nastąpić przed upływem okresu ochronnego (w ciągu 182 dni niezdolności do pracy spowodowanej chorobą).

Wykładnia funkcjonalna art. 73 ust. 1 w powiązaniu z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, że ustawodawca zapewnia nauczycielowi stabilizację zatrudnienia, ponieważ nauczyciel, wobec którego zalecono leczenie, może liczyć na udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia w celu przeprowadzenia zalecanego leczenia, a następnie na powrót do pracy po odzyskaniu pełnej sprawności. Udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia ma wobec tego pierwszeństwo przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (podobne stanowisko – o pierwszeństwie realizacji prawa do udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia przed zastosowaniem przepisów upoważniających pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy z powodu niezdolności pracownika do pracy spowodowanej długotrwałą chorobą w odniesieniu do nauczyciela akademickiego, pracownika wyższej uczelni – zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 19 września 1996 r., I PRN 67/96, OSNAPiUS 1997 nr 6, poz. 99).

Zasada stabilizacji stosunku pracy nauczyciela mianowanego została wyrażona nie tylko przez enumeratywne wskazanie przyczyn ustania stosunku pracy (art. 20, art. 23, art. 26 Karty Nauczyciela), lecz także przez zastosowanie różnorodnych konstrukcji prawnych umożliwiających nauczycielowi kontynuowanie stosunku pracy przez pewien okres, mimo wystąpienia przyczyn uzasadniających jego rozwiązanie. Przykładem takiej konstrukcji, zapewniającej stabilizację zatrudnienia i możliwość kontynuowania zatrudnienia alternatywnie do rozwiązania stosunku pracy, jest instytucja udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia po wyczerpaniu okresu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą wynoszącego 182 dni, jeżeli nauczyciel otrzyma orzeczenie leczącego go lekarza ubezpieczenia zdrowotnego o potrzebie udzielenia takiego urlopu i złoży wniosek o jego udzielenie.

Karta Nauczyciela szczegółowo określa przesłanki nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia, czas jego trwania i tryb udzielenia. W art. 73 tej ustawy został wskazany jeden przypadek, w którym urlop dla poratowania zdrowia nie może zostać udzielony, a w razie przyznania tego urlopu nie może zostać przedłużony. Zgodnie z art. 73 ust. 2 nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, urlop dla poratowania zdrowia nie może być udzielony na okres dłuższy niż do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym nauczyciel nabywa uprawnienia emerytalne. Oznacza to, że nabycie przez nauczyciela prawa do emerytury wyklucza prawo do urlopu dla poratowania zdrowia. Gdyby więc ustawodawca wykluczył możliwość udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia z uwagi na upływ 182 dni nieobecności nauczyciela w szkole spowodowanej chorobą lub uzależniał jego przyznanie i przedłużenie okresu nieobecności nauczyciela na dalszy czas od spełnienia dodatkowych „szczególnych” warunków nieokreślonych w art. 73 Karty Nauczyciela, to uczyniłby takie zastrzeżenie wprost, tak jak w przypadku nabycia prawa do emerytury.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że przedstawiona w zaskarżonym wyroku Sądu Okręgowego wykładnia art. 23 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela jest prawidłowa.

Nie można podzielić argumentacji strony skarżącej, że skorzystanie przez powoda z urlopu dla poratowania zdrowia w sytuacji, gdy wniosek o urlop został przez niego złożony po upływie okresu 182 dni czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą bez wykazania szczególnie uzasadnionego wypadku, jest czynieniem z tego prawa użytku, który jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, ponieważ nie uwzględnia szczególnej organizacji pracy w szkolnictwie, konieczności zorganizowania przez dyrektora szkoły zatrudnienia w placówce na cały rok szkolny, tego że długotrwałe zwolnienia lekarskie i urlopy dla poratowania zdrowia dezorganizują pracę placówek oświatowych i powodują blokadę etatów dla innych nauczycieli. Realizacja prawa do urlopu w zaistniałej sytuacji narusza – zdaniem pozwanego – usprawiedliwiony interes pracodawcy.

Przedstawiona argumentacja w żadnym stopniu nie przemawia za słusnością poglądu skarżącego, że w zaskarżonym wyroku doszło do naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p., polegające na

przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że powód nie czynił ze swojego prawa do urlopu dla poratowania zdrowia użytku, który byłby sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy podziela stanowisko Sądu Okręgowego, zgodnie z którym zachowanie powoda, polegające na złożeniu wniosku o udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia, nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, skoro prawo do urlopu jest prawem podmiotowym pracownika, z którego może on skorzystać w razie spełnienia warunków przewidzianych w art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela. Niczego w ocenie prawidłowości zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 8 k.p. nie zmienia uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13 (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 270). Przede wszystkim uchwała ta nie dotyczyła kolizji między treścią normatywną art. 73 ust. 1 i art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, lecz odnosiła się do ograniczonej (względnej) ochrony stosunku pracy nauczyciela korzystającego z urlopu dla poratowania zdrowia w przypadku konieczności rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, czyli w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wyjaśnił, że na tle regulacji z art. 73 Karty Nauczyciela ujawniają się w istocie dwa funkcjonalne aspekty urlopu. Z jednej strony służy on 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.

W rozpoznawanej sprawie nie mamy do czynienia z częściową likwidacją szkoły albo zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmianami planu nauczania eliminującymi zapotrzebowanie na pracę urlopowanego nauczyciela po zakończeniu przez niego urlopu dla poratowania zdrowia. Nie można zatem argumentów przedstawionych przez Sąd Najwyższy w odniesieniu do innej sytuacji faktycznej (i prawnej) przenosić na prawo powoda do urlopu dla poratowania zdrowia dochodzone przez niego w rozpoznawanej sprawie, w której problemy pracodawcy związane z absencjami chorobowymi nauczycieli mają zupełnie inny wymiar niż konieczność likwidacji części oddziałów szkolnych i redukcji zatrudnienia wśród kadry dydaktycznej.

Zwykle i naturalne trudności organizacyjne związane z absencją nauczycieli z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub skorzystaniem z przysługującego prawa do urlopu dla poratowania zdrowia nie są argumentem, który mógłby przemawiać za przyjęciem, że korzystanie przez powoda z przysługującego mu prawa podmiotowego stanowi nadużycie tego prawa jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

kc