



Sygn. akt II PK 344/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa W. Z.

przeciwko Miejskiemu Przedszkolu Nr (...) w Ż.

o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 24 kwietnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Z.

z dnia 13 marca 2017 r., sygn. akt IV Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

II. zasądza od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Z. na rzecz adw. T. K. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł, powiększoną o stawkę należnego podatku od towarów i usług, tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym,

III. nie obciąża powódki kosztami pełnomocnika pozwanego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 13 marca 2017 r., sygn. akt IV Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. – w sprawie z powództwa W. Z. przeciwko Miejskiemu Przedszkolu nr (...) w Ż. o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę – oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Ż. z dnia 12 października 2016 r., sygn. akt IV P (...), oddalającego powództwo.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona na stanowisku nauczyciela od 1 września 1983 r., a w pozwanym Miejskim Przedszkolu nr (...) w Ż. od 1 września 1997 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 września 1997 r. do 31 sierpnia 2012 r. powódka wykonywała pracę na stanowisku dyrektora przedszkola. W dniu 30 sierpnia 2001 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego. W okresie od 20 sierpnia 2012 r. do 30 czerwca 2013 r. powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Od 1 lipca 2013 r. do 29 grudnia 2013 r. powódka przebywała na kolejnych zwolnieniach lekarskich udzielanych przez lekarza psychiatrę. W okresie od 30 grudnia 2013 r. do 24 grudnia 2014 r. powódka korzystała z zasiłku rehabilitacyjnego. Następnie pracodawca, na wniosek powódki, udzielił jej na okres od 29 grudnia 2014 r. do 12 lutego 2015 r. zaległego urlopu wypoczynkowego za rok 2012 r. oraz od 13 lutego 2015 r. do 2 kwietnia 2015 r. zaległego urlopu wypoczynkowego za rok 2013 r., a od 3 kwietnia 2015 r. do 25 maja 2015 r. zaległego urlopu wypoczynkowego za rok 2014 r. Urlopy te były przerywane okresami zwolnień lekarskich. Od 28 maja 2015 r. do 10 czerwca 2015 r. i od 15 czerwca 2015 r. do 6 lipca 2015 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich. W okresie od 6 lipca 2015 r. do 21 sierpnia 2015 r. pozwany udzielił powódce urlopu wypoczynkowego. Od 28 sierpnia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich, a następnie na udzielonym jej zaległym urlopie wypoczynkowym za 2014 r. oraz na urlopie na żądanie za 2016 r. - do 18 stycznia 2016 r. Od 19 stycznia 2016 r. powódka korzystała ze zwolnień lekarskich. W dniu 27 stycznia 2016 r. powódka złożyła u pozwanego wniosek o udzielenie kolejnego urlopu dla poratowania zdrowia – na okres od 8 lutego 2016 r. do 18 listopada 2016 r. Strona pozwana nie wyraziła

zgody na udzielenie powódce urlopu. W dniu 16 lutego 2016 r. pozwana sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy z dniem 29 lutego 2016 r. Podstawę tej czynności wskazano w art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela. Strona pozwana swoją decyzję uzasadniła czasową niezdolnością powódki do pracy spowodowaną chorobą trwająca od 22 maja 2012 r. Pracodawca wskazał, że okres absencji powódki z powodu czasowej niezdolności do pracy przekroczył 182 dni i został przedłużony o urlop dla poratowania zdrowia i świadczenie rehabilitacyjne.

Sąd drugiej instancji – dzieląc ocenę prawną zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji – powołał art. 23 ust. 1 pkt 2 oraz art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz uznał, że rola art. 23 ust. 2 Karty Nauczyciela sprowadza się do uporządkowania w sekwencji miesięcznej daty rozwiązania stosunku pracy. Określenie „upływa okres czasowej niezdolności do pracy”, którym posłużył się ustawodawca, ma na celu wyznaczenia daty rozwiązania zatrudnienia, przy czym nawiązuje on do przekroczenia 182 dni czasowej niezdolności do pracy z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Termin ten posiada jednak szersze zastosowanie, gdyż koresponduje z upływem kolejnych 12 miesięcy nieobecności w pracy, wywołanych przyznaniem świadczeniem rehabilitacyjnym lub urlopem dla poratowania zdrowia. Rozwiązanie stosunku pracy ulega przedłużeniu do końca miesiąca, w którym nauczyciel będzie legitymował się przynajmniej 182 dniami niezdolności do pracy albo zakończy pobierać świadczenie rehabilitacyjne lub minie okres, na który przyznano mu urlop dla poratowania zdrowia, chyba, że wcześniej upłynie „kolejne 12 miesięcy”. Z treści art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela nie wynika termin wiążący pracodawcę, w którym może on złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Nie sposób również z tego przepisu wyczytać, że po zakończeniu terminu miesiąca pracodawca traci możliwość zakończenia więzi pracowniczej w określonym trybie. Gwarancyjny charakter art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela daje podstawę sądzić, że najwcześniej rozwiązanie stosunku pracy powinno nastąpić po przekroczeniu 182 dni niezdolności do pracy, a w przypadku przedłużenia dopuszczalnej nieobecności, po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego lub korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia. Zestawienie właściwości ochronnych

art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, z porządkującą funkcją art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela nie uprawnia jednak do kontestowania prawa pracodawcy, zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy, jeśli składa on oświadczenie po zakończeniu miesiąca, o którym mowa w art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Sąd wskazał, że w chwili doręczenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie korzystała ona ze świadczenia rehabilitacyjnego, nie został jej udzielony urlop dla poratowania zdrowia, jak również jednocześnie przekroczony został już okres 182 dni niezdolności do pracy. W orzecnictwie Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2013 r., II PK 251/12) wyrażono pogląd, zgodnie z którym omawiany przepis stanowi *lex specialis* wobec art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i przewiduje inne uprawnienie pracodawcy zamiast możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Daje on możliwość wydłużenia okresu nieobecności w pracy, a w konsekwencji przesunięcia w czasie rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy, wpisana w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nie występuje zatem w sytuacji, gdy w dniu złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli zmierzającego do zakończenia więzi pracowniczej doszło do przekroczenia 182 dni niezdolności do pracy. Art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, z jednej strony, gwarantuje nauczycielom podwyższony standard ochrony - jednak tylko tym, którzy mają przyznane prawo do urlopu dla poratowania zdrowia, z drugiej zaś, wyznacza obowiązkowe przypadki rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, gdy nie jest on zdolny do nauczania, a jednocześnie nie może rozpocząć urlopu dla poratowania zdrowia, gdyż został on orzeczoney na okres późniejszy. Zachowanie symetrii między tymi wyznacznikami znajduje odzwierciedlenie w potrzebie stabilizacji zatrudnienia nauczycieli i konieczności zapewnienia prawidłowego procesu nauczania. W granicach wyznaczonych przez art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, ocenianych jednak restryktywnie, pracodawca powinien znosić nieobecność nauczyciela (wykorzystywać inne środki zapewniające optymalną dydaktykę), jeśli jednak, co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie, dojdzie do sytuacji, w której nauczyciel jest nadal z powodu choroby nieobecny w pracy, a nie zachodzą szczególne warunki wskazane w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela,

dyrektor szkoły ma prawo, a wręcz obowiązek, rozwiązać stosunek pracy. Niewątpliwie powódka ma prawo do ochrony swojego zdrowia. Karta Nauczyciela w sposób szczególny umożliwia nauczycielom skorzystanie z urlopu dla poratowania zdrowia. Jednak korzystanie z tego urlopu nie powinno łączyć się z dezorganizacją pracy szkoły.

Zdaniem Sądu nie doszło do naruszenia art. 8 k.p., gdyż należy uwzględnić to, że powódka nie wykonuje pracy nauczyciela u pozwanego od blisko pięciu lat, korzystając na przemian z urlopu dla poratowania zdrowia, zwolnień lekarskich, świadczenia rehabilitacyjnego, udzielonych przez pracodawcę urlopów wypoczynkowych i ponownie zwolnień lekarskich. Maksymalny okres nieobecności w pracy wskazany w przepisie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela został w przypadku powódki przekroczony już ponad trzykrotnie. Powódka w swoim piśmie z dnia 6 maja 2016 r. podała, że w 2018 r. przedstawiciel pozwanego kończy kadencję dyrektora, w związku z czym powódka wiąże nadzieje na powrót do pracy u pozwanego, bez podlegania służbowego przedstawiciela pozwanej. Tym samym można założyć, że powódka przewidywała, iż nie będzie wykonywać swoich obowiązków u pozwanego przez kolejne dwa lata. Odnośnie części ww. okresu podjęła już starania, składając wniosek o udzielenie kolejnego, blisko rocznego urlopu dla poratowania zdrowia. W toku postępowania nie był kwestionowany wskazywany przez powódkę zły stan zdrowia, uniemożliwiający podjęcie przez nią obowiązków nauczycielskich. Kwestionowane było natomiast przerzucanie konsekwencji stanu zdrowia powódki na pozwanego, ponad okres wskazany w przepisach art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucając naruszenie:

a) art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela przez jego niezastosowanie w następstwie wadliwego uznania, że pracodawca ma obowiązek rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem po przekroczeniu 182 dni niezdolności do pracy nauczyciela, mimo orzeczenia uprawnienia do urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciela;

b) art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że pracodawca ma obowiązek rozwiązać stosunek pracy z

nauczycielem po przekroczeniu 182 dni niezdolności do pracy nauczyciela, mimo orzeczenia uprawnienia do urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciela;

c) art. 8 k.p. przez jego zastosowanie w następstwie wadliwego uznania, że powódka czyni ze swego prawa użytek, który jest sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego, mimo że prawo do urlopu jest prawem podmiotowym pracownika, z którego powódka może skorzystać zgodnie z art. 73 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Z. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 11.820 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwoty 539,36 zł tytułem utraconego wynagrodzenia, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych; w każdym przypadku o przyznanie na rzecz pełnomocnika powódki kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu powódce, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przewidzianych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (aktualny jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967 ze zm.) 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.

Okresy niezdolności do pracy są aktualnie skorelowane z okresami zasiłkowymi wynikającymi z ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm.). Nowelizacja Karty Nauczyciela z dnia 18 lutego 2000 r. doprecyzowała, że do okresu nieobecności w pracy wlicza się te dni, w które w szkole nie odbywają się zajęcia, a na które nauczyciel nie otrzymał zwolnienia lekarskiego (okresy ferii szkolnych, przerw świątecznych, świąt oraz dni wolnych od pracy w szkole, takich jak soboty i niedziele). W myśl nowelizacji Karty Nauczyciela z dnia 17 grudnia 2004 r. okres nieobecności w pracy mógł być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, jeżeli nauczyciel uzyskał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub został mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Nowelizacja ta zlikwidowała przywilej nauczycieli mianowanych polegający na tym, że zasiłek chorobowy otrzymywali oni przez okres 12 miesięcy, a więc dłuższy o połowę od ogółu pracowników (zasadą było 180 dni). Od 1 stycznia 2018 r., w wyniku zmiany art. 66 ust. 1 Karty Nauczyciela, przyznano nauczycielom kolejny przywilej: korzystanie z urlopu dla poratowania zdrowia nie pozbawia nauczyciela prawa do urlopu wypoczynkowego.

Z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela wynika natomiast 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). Charakter prawny i cel nauczycielskiego urlopu dla poratowania zdrowia był wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. 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. 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.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2016 r., I PK 182/15 (LEX nr 2089842) 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. 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. 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". 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).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym obecną skargę kasacyjną podziela te konstatacje, jednak uwzględnia to, iż stan faktyczny w niniejszej sprawie był odmienny. Dyrektor przedszkola, w którym zatrudniona była powódka odmówił udzielenia jej urlopu dla poratowania zdrowia, a dopiero po wydaniu tej decyzji wypowiedział stosunek pracy. W realiach tej sprawy powódka nie świadczyła pracy od 22 maja 2012 r. do 29 lutego 2016 r., a więc przez okres około 4 lat – korzystając ze zwolnień lekarskich, świadczenia rehabilitacyjnego, urlopu dla poratowania zdrowia oraz urlopu wypoczynkowego (przerywanego zwolnieniami lekarskimi). Gdyby doszło do udzielenia jej kolejnych urlopów dla poratowania zdrowia, urlopów wypoczynkowych (znów przerywanych zwolnieniami lekarskimi) – okres faktycznego niewykonywania pracy nauczyciela, przy zachowaniu uprawnień do adekwatnych świadczeń pieniężnych z budżetu przedszkola, mógłby ulec przedłużeniu do około 7 lat. Pełne wykorzystanie wszystkich uprawnień nauczycielskich mogło wpłynąć destrukcyjnie na pracę przedszkola.

W tym kontekście Sąd Najwyższy uznał, że o ile prawo do pierwszego urlopu dla poratowania zdrowia stanowi uprawnienie nauczycielskie, gwarantujące, stosownie do art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela 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 – co do zasady - pierwszeństwo przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), o tyle wniosek o udzielenie kolejnego urlopu dla poratowania zdrowia, w sytuacji wieloletniej nieobecności nauczyciela w pracy z powodu złego stanu zdrowia, powinien obligować dyrektora placówki oświatowej do rozważenia możliwości rozwiązania stosunku pracy (przy uwzględnieniu możliwości nauczyciela ubiegania się o rentę z tytułu niezdolności do pracy).

Zwrócić należy uwagę, że w art. 73 Karty Nauczyciela został wskazany 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.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, *per analogiam* należy przyjąć, że nabycie przez nauczyciela prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy wyklucza prawo do urlopu dla poratowania zdrowia. Również w sytuacji, gdy biorąc pod uwagę ciągle zwolnienia lekarskie, świadczenie rehabilitacyjne, urlopy wypoczynkowe przerywane zwolnieniami lekarskimi, udzielenie powódce kolejnego urlopu dla poratowania zdrowia wykraczałoby poza funkcję ochronną analizowanych przepisów.

Ponadto, zdaniem Sądu Najwyższego, rozpoznającego obecną skargę kasacyjną, wykładni omawianych przepisów należy dokonać z uwzględnieniem przesłanek aksjologicznych unormowań oświatowych. W myśl preambuły ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2018 r., poz. 996 ze zm.) szkoła powinna zapewnić każdemu uczniowi warunki niezbędne do jego rozwoju,

przygotować go do wypełniania obowiązków rodzinnych i obywatelskich. Zgodnie z art. 1 pkt 1 tej ustawy system oświaty zapewnia w szczególności realizację prawa każdego obywatela Rzeczypospolitej Polskiej do kształcenia się oraz prawa dzieci i młodzieży do wychowania i opieki, odpowiednich do wieku i osiągniętego rozwoju. Stosownie do art. 13 ust. 1 tej ustawy przedszkolem publicznym jest przedszkole, które: 1) realizuje programy wychowania przedszkolnego uwzględniające podstawę programową wychowania przedszkolnego; 2) zapewnia bezpłatne nauczanie, wychowanie i opiekę w czasie ustalonym przez organ prowadzący, nie krótszym niż 5 godzin dziennie. Art. 6 Karty Nauczyciela stanowi, że nauczyciel obowiązany jest: 1) rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę; 2) wspierać każdego ucznia w jego rozwoju.

Z unormowań tych wynika, że korzystanie z nadzwyczajnych uprawnień nauczycieli (dotyczących na przykład wymiaru *pensum*, terminu wypłaty wynagrodzenia, długości urlopu wypoczynkowego, znacznych ograniczeń w rozwiązaniu stosunku pracy, urlopów dla poratowania zdrowia w łącznym wymiarze do trzech lat) powinno być determinowane koniecznością wykonania funkcji opiekuńczych, wychowawczych i dydaktycznych placówki oświatowej. Dyrektor szkoły lub przedszkola ma obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby zapewnić dzieciom i młodzieży w sposób optymalny właściwą opiekę i wychowanie. W tym aspekcie udzielenie kolejnego urlopu dla poratowania zdrowia po prawie czteroletniej nieobecności nauczyciela w pracy z powodu złego stanu zdrowia, przy braku pewności co do długości nieobecności nauczyciela w pracy, uniemożliwiłoby dyrektorowi zrealizowanie podstawowego zadania szkoły lub przedszkola, przez zapewnienie realnie funkcjonującej kadry pedagogicznej (w ramach ograniczonego budżetu szkoły lub przedszkola). Konieczność zapewnienia przez dyrektora placówki szkolnej sprawnego i bezpiecznego funkcjonowania szkoły oraz realizacji nauczania i wychowania dzieci stanowi priorytet, determinujący realizację nadzwyczajnych uprawnień nauczycielskich.

Również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lutego 2010 r., II PK 233/09, (OSNP 2011 nr 15–16, poz. 205) zajął stanowisko, że „wyczerpanie okresu 182 dni

czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą oraz zakończenie trwającego krócej niż rok urlopu dla poratowania zdrowia, w razie przedłużającej się niezdolności do pracy, stanowi obligatoryjną przesłankę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania (art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela)". W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela „nie wynika jednoznacznie, ile wynosi okres ochronny w przypadku udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Wykładnia literalna nie może być w tym przypadku uznana za wystarczającą. Prowadziłaby ona bowiem do wniosku, że udzielenie nawet bardzo krótkiego urlopu (np. miesięcznego) oznaczałoby przedłużenie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy o 12 miesięcy. Nie jest możliwe do zaakceptowania, by bez względu na to, że nauczyciel nie uzyskał prawa do zasiłku rehabilitacyjnego lub urlopu dla poratowania zdrowia był objęty w tym czasie ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Okres ochronny musi więc zostać uzależniony od okresu udzielonego urlopu dla poratowania zdrowia". W innym wyroku, z dnia 25 lipca 2006 r. (I PK 47/06, Lexis.pl nr 419558), Sąd Najwyższy argumentował, iż „zastosowanie wykładni systemowej pozwala na takie rozumienie norm art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 73 Karty Nauczyciela, które wyłącza obowiązek udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia w stosunku do nauczyciela nieobecnego w pracy ponad rok z powodu choroby, gdy ponadto nie zostało stwierdzone przez lekarza leczącego, że nastąpiła poprawa w stanie zdrowia umożliwiająca powrót do pracy".

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 kwietnia 2016 r., II PK 90/15 (OSNP 2017 nr 11, poz. 146) wyraził pogląd, że okres dopuszczalnej czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, o którym mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nie ulega przedłużeniu o kolejne 12 miesięcy, gdy w dniu złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli, zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, przekroczony już został okres 182 dni tej niezdolności, a nauczyciel przedstawia orzeczenie lekarskie, wskazujące na potrzebę skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia w terminie późniejszym.

Zdaniem obecnego składu Sądu Najwyższego, należy zaakceptować przedstawianą w ostatnio cytowanych judykatach konieczność ścisłej wykładni

omawianych przepisów jako dotyczących nadzwyczajnych uprawnień nauczycielskich.

Rekapitulując należy stwierdzić, że realizując konstytucyjne uprawnienia dzieci i młodzieży (oraz ich rodziców) do zapewnienia adekwatnej opieki, wychowania oraz nauki, dyrektor przedszkola jest zobligowany do zorganizowania stabilnej i pełnej kadry nauczycielskiej. W przypadku wystąpienia prawie czteroletniej nieobecności nauczyciela z powodu złego stanu zdrowia, dyrektor przedszkola był uprawniony - zgodnie z art. 73 ust. 1 i art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela - do odmowy przyznania kolejnego urlopu dla poratowania zdrowia oraz do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym również w okresie późniejszym niż występujący bezpośrednio po wyczerpaniu okresu 182 dni czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą (270 dni, jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. oraz § 16 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. z 2019 r., poz. 18).