

POSTANOWIENIE

Dnia 7 marca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSA Magdalena Tymińska

w sprawie z powództwa B. W.
przeciwko Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 marca 2013 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 26 kwietnia 2012 r., [...],

**na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. odracza wydanie orzeczenia
i przekazuje do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu
Najwyższego 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, 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?”**

Uzasadnienie

I.

Wątpliwości interpretacyjne zawarte w sformułowanym zagadnieniu prawnym ujawniły się w następującym stanie sprawy. Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2012 r. Sąd Okręgowy–Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K., po rozpoznaniu apelacji pozwanego Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w K. od wyroku Sądu Rejonowego w K. - Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń z dnia 6 grudnia 2011 r. przywracającego powódkę B. W. do pracy w pozwanym 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 w pozwanym początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od 11 lutego 1991 r. do 30 czerwca 1991 r., a od 1 września 1991 r. - na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela w wymiarze pełnego etatu. 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 dnia 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 2003 r. Nr 118 poz. 1112 ze zm., zwanej dalej Kartą Nauczyciela), o ile w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy powódka nie złoży wniosku o przeniesienie w stan nieczynny od dnia 1 września 2011 r. 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 jej choroby. Pomimo to pozwany pismem z dnia 6 maja 2011 r. wypowiedział powódce stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole w roku szkolnym 2011/2012, co spowoduje 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 daty 9 maja 2011 r., że ze względu na stan zdrowia wymaga urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 23 maja 2011 r. do 23 maja 2012 r., które złożyła pozwanemu 10 maja 2011 r. W odpowiedzi na ten wniosek dyrektor pozwanego 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 dnia 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, pozwany nie mógł wypowiedzieć powódce stosunku pracy ani w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim ani na urlopie dla poratowania zdrowia. W tej ocenie 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 uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06 (OSNP 2007/7-8/89), zgodnie z którą - 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., 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 wypowiedzania stosunków pracy nauczycielom mianowanym. Sąd Rejonowy stwierdził, że Karta Nauczyciela nie reguluje wyczerpująco sposobów i trybu rozwiązania stosunku pracy nauczyciela mianowanego, a Karta Nauczyciela nie zawiera uregulowania w przedmiocie dopuszczalności wypowiedzenia mianowanemu nauczycielowi stosunku pracy w okresie usprawiedliwionej nieobecności, dlatego na podstawie art. 91c Karty Nauczyciela należy stosować odpowiednio art. 41 k.p.

Ponadto pozwany nie mógł również skrócić powódce okresu urlopu dla poratowania zdrowia wbrew orzeczeniu lekarskiemu z dnia 9 maja 2011 r., ponieważ zgodnie ze stanowiskiem uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2001 r., I PKN 377/00 (OSP 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 do art. 20 Karty Nauczyciela, 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 wychowawczym jako działanie 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 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 wypowiedzaniu 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, ale 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 dnia rozwiązania z nią stosunku pracy (31 sierpnia 2011 r.).

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, w szczególności; 1/ art. 20 i art. 91c Karty Nauczyciela przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela nie stosuje się ochrony przewidzianej w art. 41 k.p., a tym samym, że przepisy Karty Nauczyciela dotyczące rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami z przyczyn określonych w art. 20 zawierają zupełną i wyczerpującą regulację, 2/ art. 73 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela przez przyjęcie, że z chwilą nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia na okres dłuższy niż okres wypowiedzenia można z pracownikiem rozwiązać stosunek pracy skracając urlop dla poratowania zdrowia „orzeczony przez lekarza”, 3/ art. 32 Konstytucji RP oraz art. 8 k.p. przez niezastosowanie w sprawie. W skardze podniesione też zarzut naruszenia przepisów postępowania, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. „przez: 1) zaniechanie dokonania oceny kryteriów, jakimi kierował się pozwany pracodawca przy typowaniu powódki do zwolnienia; 2) nierozważenie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego z którego wynikało, że istniała możliwość kontynuacji zatrudnienia powódki”.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania są istotne zagadnienia prawne dotyczące: 1/ kwestii stosowania przepisów Kodeksu pracy do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, w szczególności dotyczy to: a) możliwości rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy; b) rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami mianowanymi w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, 2/ zakresu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy mianowanego nauczyciela, który w okresie wypowiedzenia uzyskał prawo do urlopu dla poratowania zdrowia, a przyznaniu tego urlopu od konkretnego dnia pracodawca dowiedział się przed skutecznym złożeniem oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy. W sprawie istnieje także potrzeba wykładni art. 20 i art. 91c Karty Nauczyciela „pod kątem czy regulacja rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym jest wyczerpująca czy też istnieje potrzeba sięgania do przepisów kodeksu pracy”. Ponadto, skarga kasacyjna jest również oczywiście uzasadniona, ponieważ Sądy obu instancji „nie dokonały wszechstronnej analizy materiału zebranego w sprawie,

ograniczając się do rozważań prawnych odnośnie możliwości zastosowania art. 41 k.p. w sytuacji nauczyciela mianowanego, w żaden sposób nie odnosząc się do kwestii prawidłowości rozwiązania stosunku pracy ze skarżącą w aspekcie merytorycznej jego oceny”.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącej kosztów procesu za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

II.

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).

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), 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 (OSNP 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 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89), 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 Kodeksu pracy. Do tego nurtu orzeczniczego nawiązuje także stanowisko, że zakaz wypowiedzania 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 niepublikowany). Wreszcie w tezie wyroku z dnia 27 lutego 2013 r., I PK 199/12 (dotychczas niepublikowany), Sąd Najwyższy uznał, że w razie zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie 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 (zupelnym) 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. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela przy rozwiązywaniu nauczycielskich stosunków pracy, w aktualnym stanie prawnym - bez względu na podstawę prawną ich nawiązania. W tym zakresie warto zwrócić uwagę na niektóre 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. rozwiązywanie stosunków pracy lub przenoszenie nauczycieli za ich zgodą w stan nieczynny, bez względu na zakazy wypowiedzania 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, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89). 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 miałyby 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 wypowiedzania 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 wypowiedzania 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 liczbę 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. Wypada sygnalizować, 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 wypowiedaniu 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. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela.

W poruszonym kontekście należy zwrócić 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).

W wyraźnej opozycji do zasygnalizowanej linii jurysdykcyjnej pozostają poglądy zawarte w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia: 19 września 1996 r., I PRN 70/96 (OSNP 1997 nr 7, poz. 113; 21 października 2003 r., I PK 519/02 (OSNP 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 bezwzględny, „roszczeniowy” 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, LEX nr 661502), 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) wypowiedzenia 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 Sąd Najwyższy uznał, że występują poważne wątpliwości w zakresie prawidłowej wykładni przepisów prawa wskazanych w sformułowanym zagadnieniu prawnych (w rozumieniu art. 59 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym, Dz.U. Nr 40, poz. 2052 ze zm.), które - ze względu na ustrojowy obowiązek sprawowania przez Sąd Najwyższy nadzoru i zapewnienia jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych w „masowych”

(analogicznych) tego typu sprawach (art. 1 pkt 1a tej ustawy) - wymagają rozstrzygnięcia przez skład powiększony Sądu Najwyższego (art. 398¹⁷ § 1 k.p.c.).

/km/