

UCHWAŁA

Dnia 14 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło (sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa Aleksandra S.

przeciwko Zespołowi Szkół w S.

o zobowiązanie do złożenia oświadczenia woli,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 lutego 2012 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 23 listopada 2011 r., sygn. akt VII Pa 157/11,

- 1) czy nauczycielowi zatrudnionemu w dwóch szkołach, łącznie w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje prawo do urlopu dla poratowania zdrowia;
- 2) czy wymóg pozostawania w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu art. 73 § 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela dotyczy roku szkolnego, w którym został złożony wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia, czy też całego co najmniej siedmioletniego okresu zatrudnienia.

podjął uchwałę:

1. dyrektor szkoły udziela urlopu dla poratowania zdrowia nauczycielowi zatrudnionemu w tej szkole w pełnym wymiarze zajęć (art. 73 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.),
2. odmawia udzielenia odpowiedzi na pytanie 2.

UZASADNIENIE

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawne wyłoniły się na tle następującego stanu faktycznego sprawy:

Powód Aleksander S. jest zatrudniony w pozwanym Zespole Szkół w S. od dnia 1 września 2004 r., pierwotnie w ramach umowy o pracę na czas określony w wymiarze połowy etatu, zaś poczynając od dnia 1 września 2006 r. – w ramach umowy na czas nieokreślony w wymiarze 9/18 etatu, za wyjątkiem okresu od 1 września 2007 r. do 31 sierpnia 2008 r., kiedy pracował na 10/18 etatu. Równoległe z zatrudnieniem u pozwanego, powód świadczy pracę w Zespole Szkół w O.: od 1 września 2003 r. do 31 sierpnia 2007 r. na podstawie umów na czas określony, a od 1 września 2008 r. w ramach umowy na czas nieokreślony, kolejno w wymiarze 4/18 (do 31 sierpnia 2004 r.), 6/18 (do 31 sierpnia 2005 r.), 9/18 (do 31 sierpnia 2008 r.), 11/18 (do 31 sierpnia 2009 r.) i 9/18 (od 1 września 2009 r.) etatu. Przed podjęciem zatrudnienia we wspomnianych Zespołach Szkół Aleksander S. pracował jako nauczyciel w Zespole Szkół nr 2 w J. oraz w Gimnazjum i Liceum w R. Pismem z dnia 18 marca 2011 r. powód zwrócił się do pozwanego o udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 1 kwietnia 2011 r. do 31 marca 2012 r. Pozwany odmówił mu udzielenia przedmiotowego urlopu wskazując na brak spełnienia przez wnioskodawcę ustawowej przesłanki, jaką jest zatrudnienie u tegoż pracodawcy w pełnym wymiarze zajęć. Aleksander S. wystąpił zatem na drogę sądową z powództwem przeciwko Zespołowi Szkół w S. o zobowiązanie pozwanego do złożenia oświadczenia woli w przedmiocie udzielenia powodowi urlopu dla poratowania zdrowia na okres od 1 kwietnia 2011 r. do 31 marca 2012 r.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w C. wyrokiem z dnia 20 maja 2011 r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Analizując roszczenia powoda Sąd pierwszej instancji zważył, że w świetle art. 73 ust. 1, ust. 8 i ust. 10 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela prawo do spornego urlopu przysługuje nauczycielowi, który jest zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, posiada przynajmniej siedmioletni staż pracy w szkole, nie wykorzystał w sumie trzech lat urlopu zdrowotnego, a od ostatniego urlopu minął przynajmniej rok oraz legitymuje się orzeczeniem lekarskim zalecającym taki urlop. Skoro prawo do urlopu dla poratowania zdrowie ma szczególny charakter, gdyż przysługuje ono tylko niektórym nauczycielom, a sam urlop udzielany jest na podstawie aktualnego na daną chwilę orzeczenia lekarskiego, to również spełnienie pozostałych warunków jego przyznania powinno nastąpić w tej dacie.

W rozpoznawanej sprawie powód nie spełnia zaś tej przesłanki nabycia prawa do urlopu zdrowotnego, jakim jest zatrudnienie u pozwanego w pełnym wymiarze zajęć. Konkluzji tej nie zmienia fakt jednoczesnego zatrudnienia powoda w dwóch szkołach w łącznym wymiarze przekraczającym pełny etat oraz okoliczność, że obie placówki oświatowe podlegają wójtowi Gminy C. Są to bowiem odrębni pracodawcy. Powołane przepisy Karty Nauczyciela jako warunek nabycia prawa do urlopu zdrowotnego kreują wszak zatrudnienie w „szkole”, a nie w szkolnictwie lub w kilku szkołach w „pełnym wymiarze zajęć”.

Sąd drugiej instancji rozpoznając apelację powoda od powyższego wyroku powziął wątpliwości co do prawidłowej wykładni art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, które zawarł w przedstawionych zagadnieniach prawnych.

Wskazane wątpliwości wiążą się w ocenie Sądu z możliwością różnej interpretacji powołanego przepisu. W świetle wykładni językowej można przyjąć – za Sądem pierwszej instancji – że prawo do urlopu dla poratowania zdrowia ma tylko nauczyciel zatrudniony w szkole w pełnym wymiarze zajęć, skoro przepis operuje pojęciem „zatrudnienia”, co oznacza stosunek pracy łączący nauczyciela z danym pracodawcą. Zdaniem Sądu drugiej instancji, można jednak prezentować odmienną gramatyczną interpretację powyższego przepisu, a mianowicie, iż art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela wymaga dla nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć (niezależnie od tego, czy nauczyciel pozostaje w jednym, czy w dwóch stosunkach pracy), natomiast przepis ten stanowi

o zatrudnieniu w szkole jedynie w kontekście długości okresu zatrudnienia. Wykładnię taką wspiera również wykładnia celowościowa. Urlop dla poratowania zdrowia powiązany jest bowiem z określonymi schorzeniami utrudniającymi nauczycielowi wykonywanie pracy. W związku z tym istotne jest, czy nauczyciel zatrudniony jest w pełnym, czy też niepełnym wymiarze zajęć. Wolą ustawodawcy było, aby jedynie nauczyciel świadczący pracę na całym etacie (a więc w pełni obciążony obowiązkami) mógł skorzystać z przedmiotowego urlopu. Nauczyciel zatrudniony w niepełnym wymiarze zajęć ma większą możliwość regeneracji sił i leczenia dolegliwości zdrowotnych przy jednoczesnym wykonywaniu pracy. Brak jest natomiast uzasadnienia dla zróżnicowania sytuacji nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć w jednej szkole lub w dwóch szkołach.

Kolejna wątpliwość wiąże się z koniecznością pozostawania przez nauczyciela w zatrudnieniu przez okres co najmniej siedmiu lat. Nie jest bowiem jasne, czy przez cały wymagany okres nauczyciel winien być zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć, czy też wystarczy, aby w takim wymiarze pracował w chwili złożenia wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia. Również w tym przypadku przepis art. 73 ust.1 Karty Nauczyciela można różnie wyklądać. Możliwa jest interpretacja, w myśl której wymóg zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć należy wiązać z całym, co najmniej siedmioletnim okresem zatrudnienia, ale można też przyjąć, iż jest to odrębna (od konieczności wykazania się zatrudnieniem na całym etacie) przesłanka nabycia prawa do urlopu i ustawa nie wymaga, aby siedmioletni okres zatrudnienia był okresem świadczenia pracy w pełnym wymiarze zajęć. Zważywszy na wspomniany cel urlopu dla poratowania zdrowia istotne jest, aby w chwili złożenia wniosku o jego przyznanie nauczyciel pozostawał w zatrudnieniu na całym etacie. Zdaniem Sądu drugiej instancji, brak jest racji przemawiających za wiązaniem prawa do tegoż urlopu z wymaganiem pozostawania w zatrudnieniu przez co najmniej siedem lat w pełnym wymiarze zajęć.

Konkludując Sąd Okręgowy opowiedział się za wykładnią art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którą prawo do urlopu dla poratowania zdrowia ma nauczyciel zatrudniony w chwili złożenia wniosku o udzielenie urlopu w dwóch szkołach łącznie w pełnym wymiarze czasu pracy i przepracował co najmniej siedem lat.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 390 § 1 k.p.c. przyznaje sądowi rozpoznającemu sprawę w drugiej instancji, w wypadku powstania zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, możliwość przedstawienia tego zagadnienia do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu. Instytucja ta, prowadząca do związania sądów niższej instancji w danej sprawie poglądem Sądu Najwyższego, zawartym w uchwale, jest wyjątkiem od konstytucyjnej zasady podległości sędziego tylko Konstytucji i ustawom (art. 178 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej) oraz od reguły samodzielnego rozstrzygnięcia sprawy przez sąd właściwy. Ze względu na tę wyjątkowość, przesłanka stosowania art. 390 § 1 k.p.c. powinna być wykładana ściśle. Zagadnienie prawne, stanowiące przedmiot pytania sądu drugiej instancji, musi zatem odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1/ być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń, 2/ być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, 3/ pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą tak, by udzielenie odpowiedzi na postawione pytanie ułatwiło sądowi odwoławczemu podjęcie decyzji jurysdykcyjnej co do istoty sprawy i 4/ dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście poważne wątpliwości, gdyż użycie przez ustawodawcę przymiotnika kwalifikującego oznacza, że w razie powstania wątpliwości pierwszego stopnia, tj. zwykłych, sąd drugiej instancji obowiązany jest rozwiązać je we własnym zakresie. Z jednej strony przedstawione w opisanym trybie zagadnienie prawne nie może mieć charakteru teoretycznego, oderwanego od okoliczności rozpoznawanej sprawy tak, by odpowiedź na nie była zbędna dla rozstrzygnięcia sporu, gdyż rozważanie problemów natury teoretycznej jest domeną nauki prawa. Musi zatem istnieć związek przyczynowy pomiędzy zadaniem przez sąd drugiej instancji pytaniem prawnym, a podjęciem decyzji w sprawie, w której powstały poważne wątpliwości. Z drugiej jednak strony instytucja zagadnień prawnych służy rozstrzygnięciu wątpliwości o charakterze jurydycznym, a nie wspieraniu sądu orzekającego w dokonywaniu ustaleń. Nie wszystkie też wątpliwości prawne usprawiedliwiają podejmowanie uchwały na podstawie art. 390 § 1 k.p.c., lecz tylko takie, które kształtują podstawę

prawną rozstrzygnięcia, a zagadnienie prawne przedstawione Sądowi Najwyższemu nie może sprowadzać się do pytania o sam sposób rozwiązania konkretnego sporu.

Przeniesienie powyższych rozważań na płaszczyznę niniejszej sprawy pozwala Sądowi Najwyższemu na rozstrzygnięcie tylko pierwszego z przedstawionych zagadnień prawnych. Wypada bowiem stwierdzić, że wprawdzie przepis art. 73 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) był przedmiotem analizy w licznych orzeczeniach sądowych, jednakże do tej pory judykatura nie dała odpowiedzi na pytanie o sposób rozumienia tej przesłanki nabycia przez nauczyciela prawa do urlopu dla poratowania zdrowia, jaką jest zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć. Udzielona przez Sąd Najwyższy w punkcie 1 uchwały odpowiedź na to pytanie czyni natomiast bezprzedmiotowymi rozważania odnośnie do drugiego z poruszonych przez Sąd Okręgowy zagadnień prawnych. W sytuacji, gdy powód nie spełnia ustawowego kryterium przyznania spornego świadczenia w postaci zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć u pracodawcy, u którego ubiega się o urlop dla poratowania zdrowia, dywagacje na temat kolejnego warunku, tj. zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć przez cały wymagany siedmioletni okres, nie mają już wszakże znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu i nie służą podjęciu przez Sąd pytający decyzji jurydycznej co do istoty sprawy.

Przechodząc do pierwszego z przedstawionych zagadnień prawnych warto poświęcić parę uwag charakterowi prawnemu urlopu dla poratowania zdrowia unormowanego w art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm., dalej zwanej Kartą Nauczyciela).

Mimo, 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, urlop nie jest świadczeniem o charakterze ubezpieczeniowym, związanym z zaistnieniem prawnie chronionego ryzyka czasowej lub długotrwałej utraty zdolności do pracy wskutek choroby. Nie jest quasi zasiłkiem chorobowym, ani quasi świadczeniem rehabilitacyjnym, ani tym bardziej quasi rentą okresową. Jest świadczeniem pracowniczym, przysługującym w ramach stosunku pracy łączącego pracownika (jakim w myśl art. 2 k.p. jest nauczyciel zatrudniony - stosownie do art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela - na podstawie

mianowania lub umowy o pracę) z konkretnym pracodawcą (jakim w świetle art. 3 k.p. jest szkoła jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników). Ustawodawca posłużył się przy tym terminem „urlop”, który w prawie pracy oznacza usprawiedliwiony okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy o określonym przeznaczeniu. Urlop dla poratowania zdrowia jest zatem odmianą urlopu pracowniczego, najbardziej zbliżoną w swej konstrukcji i celu do urlopu wypoczynkowego, stąd nie można z obydwu tych instytucji korzystać w tym samym czasie (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 1988 r., III PZP, LEX nr 55402). Nie jest jednak świadczeniem powszechnym, należnym wszystkim pracownikom, lecz regulowanym przepisami szczególnymi, zawartymi w pragmatyce służbowej, przywilejem przysługującym tej grupie zawodowej i to przy spełnieniu ściśle określonych kryteriów, a owo uprzywilejowanie nauczycieli wyraża się nie tylko w możliwości uzyskania przedmiotowego urlopu, ale także w tym, że w trakcie korzystania z niego nauczyciel zachowuje w myśl art. 73 ust. 5 Karty Nauczyciela prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem za wysługę lat oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych z art. 54 Karty Nauczyciela.

Warto zauważyć, że w przypadku urlopów pracowniczych normowanych przepisami Kodeksu pracy, urlopu zawsze udziela pracodawca (art. 154², art. 161, art. 163, art. 167², art. 168, art. 174 i art. 174¹ k.p.) i czyni to na wniosek pracownika (art. art. 162, art. 164, art. 167², art. art. 174 i art. 174¹ k.p.) lub bez tego wniosku, zgodnie z planem urlopowym.(art. 163 k.p.). Zatem pracownik otrzymuje urlop od pracodawcy, a nie „bierze” go sam, nawet jeśli udzielenia urlopu w danej sytuacji jest obowiązkiem pracodawcy (art. 161, art. 163, art. 167², art. 168 k.p.). Podobnie kwestia ta została uregulowana w art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, który stanowi, że 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 kwantyfikatorem „może” udzielić, co czyniłoby decyzję dyrektora szkoły uznaniową. W razie odmowy udzielania urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel może

dochodzić swoich roszczeń w tym przedmiocie na drodze sądowej w trybie przepisów o postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy.

W judykaturze podkreśla się, że skoro z brzmienia przepisu art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela wynika, iż urlop dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu, to znaczy, że w chwili wystąpienia z wnioskiem o jego udzielenie nauczyciel musi pozostawać w stosunku pracy (przy uwzględnieniu występującej w orzecznictwie sądowym kontrowersji na temat uprawnień do tegoż urlopu w razie zastosowania tej formy zmiany stosunku pracy, jaką jest przeniesienia w stan spoczynku – por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 156/99, OSNP 2000 nr 19, poz. 714 oraz z dnia 26 września 2001 r., I PKN 656/00, Prok. i Pr. 2002 nr 5, s. 47), a sam urlop może być przedmiotem roszczenia nauczyciela tylko w czasie trwania tego stosunku (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 58/99, OSNP 2000 nr 19, poz. 715 i z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 47/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, s. 36). Podczas korzystania nauczyciela z urlopu dla poratowania zdrowia stosunek pracy nie tylko nadal trwa, ale podlega ochronie przed rozwiązaniem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 września 1996 r., I PRN 70/96, OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 113 oraz z dnia 9 września 2010 r., II PK 54/10, LEX nr 661502; nieco odmiennie odnośnie do możliwości rozwiązania stosunku pracy po złożeniu przez nauczyciela wniosku urlopowego, a przed terminem wskazanym jako data początkowa urlopu - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1995 r., I PRN 83/95, OSNAPiUS 1996 nr 12, poz. 169 z glosą krytyczną P. Kucharskiego w OSP 1997 nr 10, poz. 189) lub zmianą w postaci przeniesienia nauczyciela w stan spoczynku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2001 r., I PKN 377/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 115). Jednocześnie skoro celem urlopu dla poratowania zdrowia jest odzyskanie przez nauczyciela pełnej zdolności do pracy, zastosowanie tej instytucji traci sens, gdy nauczyciel nabywa prawo do świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego, stąd okres udzielenia urlopu jest z mocy art. 73 ust. 2 Karty Nauczyciela ograniczony końcową datą miesiąca poprzedzającego miesiąc nabycia przez nauczyciela uprawnień emerytalnych, a pracodawca nie ma obowiązku udzielenia tegoż urlopu nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć i mającemu stwierdzone prawo do emerytury (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 1994 r., I PZP 24/94, OSNCP 1994 nr 5, poz. 82).

Reasumując należy stwierdzić, że uregulowany w art. 73 Karty Nauczyciela 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.

Usytuowanie przepisu art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela w systemie prawa pracy nie pozostaje bez wpływu na dekodowanie zawartej w nim normy prawnej.

Na hipotezę tejże normy prawnej składają się dwa elementy: formalny, w postaci wniosku nauczyciela o udzielenie urlopu oraz merytoryczny, jakim jest układ warunkujący nabycie prawa do tego świadczenia, a obejmujący trzy przesłanki, tj. zatrudnienie wnioskodawcy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć i legitymowanie się co najmniej siedmioletnim okresem pracy w szkole. W razie zaistnienia wszystkich opisanych hipotezą komentowanej normy prawnej warunków formalnych i merytorycznych następuje przewidziany w dyspozycji tej normy skutek, czyli wystąpienie po stronie dyrektora szkoły obowiązku udzielenia przedmiotowego urlopu.

Dokonując wykładni językowej art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela należy mieć na uwadze, że jest to przepis o odwróconym szyku wyrazów w zdaniu. Podmiotem w tym zdaniu złożonym pozostaje „dyrektor szkoły”. Orzeczeniem w zdaniu jest natomiast czasownik „udziela”, zaś dopełnieniem bliższym jest rzeczownik „urlop”, uzupełnionym okolicznikami celu („dla poratowania zdrowie” oraz „w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia”) i miary („w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku”), a dopełnieniem dalszym - „nauczyciel”, uzupełnionym trzema okolicznikami warunku („zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć”, „na czas nieokreślony” i „po przepracowaniu co najmniej 7 lat w szkole”). Analiza gramatyczno – logiczna komentowanego przepisu prowadzi do wniosku, że urlop dla poratowania zdrowia jest świadczeniem ze stosunku pracy wiążącego nauczyciela ze szkołą, której dyrektor udziela urlopu, a warunki zatrudnienia konieczne dla uzyskania tego świadczenia odnoszą się do tego stosunku pracy. Godzi się zauważyć, że w przepisie tym podmiotem jest nie nauczyciel, lecz dyrektor szkoły, czyli osoba będąca zgodnie z art. 39 ust. 3 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.) kierownikiem zakładu

pracy dla zatrudnionych w szkole nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami oraz dokonująca w myśl art. 3¹ k.p. czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy. Ustawodawca nie posłużył się zwrotem „nauczycielowi przysługuje urlop dla poratowania zdrowia” (po spełnieniu ustawowych warunków), jak uczynił to w art. 152 § 1 k.p. w odniesieniu do urlopów wypoczynkowych. Użyta w art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela konstrukcja „udzielania” urlopu 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 przedmiotowej instytucji wskazuje na wyjątkowy charakter urlopu dla poratowania zdrowia oraz jego ścisły związek z istnieniem konkretnego, indywidualnego stosunku pracy.

W doktrynie i judykaturze nie budzi wątpliwości, że przewidzianą w art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela przesłankę „co najmniej siedmioletniego okresu pracy w szkole” należy łączyć z zatrudnieniem w tej szkole, w której nauczyciel ubiega się o urlop dla poratowania zdrowia. (A. Barański, M. Szymańska, J. Rozwadowska – Skrzeczyńska: Ustawa Karta Nauczyciela. Komentarz, Wolters Kluwer Polska Spółka z o.o. 2009, wydanie 6, s. 353 – 354 oraz uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1999 r., I PKN 426/99, OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 264). Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, ustawodawca nie posłużył się w komentowanym przepisie kryterium minimalnego stażu pracy w „szkolnictwie”, czy „oświacie”, lecz odniósł to wymaganie do „szkoły” i to w liczbie pojedynczej, a więc tej szkoły, której dyrektor udziela urlopu. Tym bardziej nie można pozostałych warunków nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia (tj. zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć i na czas nieokreślony) wiązać z pracą w kilku szkołach. Nie ma też podstaw, by te pozostałe dwa kryteria różnicować i pierwsze odnosić do łącznego zatrudnienia we wszystkich placówkach szkolnych, a drugie wiązać z zatrudnieniem tylko u jednego pracodawcy. Warto podkreślić, że obie te przesłanki wymienione są w jednym zdaniu brzmiącym „nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony”. Użycie przez ustawodawcę czasu teraźniejszego oznacza, że oba te warunki nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia należy odnosić do aktualnego (tj. istniejącego w chwili wystąpienia z wnioskiem urlopowym) zatrudnienia. Jednocześnie zatrudnienie to zostało charakteryzowane przy pomocy owych przesłanek jako stosunek pracy w pełnym wymiarze zajęć, nawiązany na czas

nieokreślony. Dopiero w dalszej części hipotezy normy art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela mowa jest o co najmniej siedmioletniej pracy nauczyciela w szkole (bliżej zdefiniowanej w ust. 3 i 4 tego artykułu), a więc o zatrudnieniu w przeszłości i chociaż wymagany staż zatrudnienia dotyczy szkoły, której dyrektor udziela urlopu, to niekoniecznie musi wynikać z jednego, obecnie łączącego strony stosunku pracy, lecz może być konsekwencją kolejno następujących po sobie stosunków.

Poddając przepis art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela wykładni językowej i systemowej nie można zapominać, że określenia „zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy” i „zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy” są zwrotami frazeologicznymi języka prawnego i mają w tym języku jednoznaczne znaczenie. Określenia te występują w szeregu przepisów Kodeksu pracy (np. przepisy art. 18^{3a} § 1, art. 29², art. 94 pkt 2b, dotyczące równego traktowania pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, czy art. 151 § 5 i art. 154 § 2 dotyczące czasu pracy i urlopów wypoczynkowych) oraz innych aktów prawnych z zakresu prawa pracy, w tym również w Karcie Nauczyciela (art. 10 ust. 5 pkt 6 i ust. 6, art. 20 ust. 1 pkt 2, ust. 7 i 8, art. 22 ust. 2, art. 42 ust. 1, 3, 3b, 5, art. 42a ust. 1, art. 42c ust. 1, art. 53 ust. 1, art. 68 ust. 1 i art. 73 ust. 1) i zawsze używane są przez ustawodawcę w kontekście indywidualnego stosunku pracy łączącego pracownika z pracodawcą, także nauczyciela ze szkołą lub inną placówką oświatową.

Godzi się też zauważyć, iż w analizowanym przepisie mowa jest o „zatrudnieniu w pełnym wymiarze zajęć”, a nie o „zatrudnieniu w co najmniej pełnym wymiarze zajęć”. Dopuszczając możliwość sumowania wymiarów zajęć w ramach kilku istniejących stosunków pracy dla uzyskania uprawnień urlopowych, poza hipotezą zawartą w art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela normy prawnej znalazłyby się zatem sytuacje jednoczesnego zatrudnienia nauczyciela w kilku szkołach zarówno w łącznym wymiarze zajęć mniejszym niż pełny etat, jak i ów etat przekraczającym.

Wbrew sugestiom Sądu Okręgowego, z literalnego brzmienia art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela nie można w żaden sposób wyprowadzić wniosku, że prawo do urlopu dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielowi, który warunek zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć spełnia pozostając w stosunkach pracy z kilkoma szkołami. Jednoznaczne wyniki prawidłowo dokonanej przez Sąd Rejonowy wykładni językowej tego przepisu Sąd pytający próbuje przełamać wnioskami płynącymi z wykładni funkcjonalnej. Wprawdzie w teorii prawa, podkreślając nadrzędność wykładni językowej i systemowej nad wykładnią funkcjonalną,

dopuszcza się możliwość takiego zabiegu, jednakże owo przełamanie rezultatów poszczególnych sposobów interpretacji może nastąpić wówczas, gdy norma dekodowana z przepisu w wyniku wykładni językowej nie ma należytego uzasadnienia aksjologicznego i nie daje się pogodzić z założeniami spójnego systemu wartości przypisywanych racjonalnemu prawodawcy. Zastosowanie rozszerzającej lub zawężającej wykładni, która koryguje wynik wykładni językowej, może przy tym mieć miejsce w wyjątkowych wypadkach i podlega bardzo rygorystycznym warunkom (por. Z. Ziemiński: Teoria prawa, Warszawa 1978, s. 122 – 123; K. Płeszka: Językowe znaczenie tekstu prawnego jako granica wykładni (w:) Filozoficzno – teoretyczne problemy sądowego stosowania prawa, red. M. Zirk – Sadowski, Łódź 1997, s. 69 i n. oraz M. Zieliński: Wykładnia Prawa. Zasady. Reguły. Wskazówki, Warszawa 2002, s. 227 i n.).

Odnosząc powyższe uwagi do przedmiotowego zagadnienia prawnego wypadu stwierdzić, że Sąd pytający nie wykazał, z jakimi wartościami aksjologicznymi przypisywanymi racjonalnemu prawodawcy nie dałoby się pogodzić wynikającego z językowej wykładni art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela powiązania prawa do urlopu dla poratowania zdrowia z wymiarem zatrudnienia u jednego tylko pracodawcy. Przeciwnie, sugerowane przez Sąd pytający sumowanie wymiarów zatrudnienia z dwóch lub więcej stosunków pracy w celu ustalenia uprawnień pracowniczych przysługujących u konkretnego pracodawcy udzielającego tego urlopu, jest konstrukcją prawną niezgodną z indywidualnym i zarazem zobowiązaniowym charakterem stosunku pracy. Zastosowanie takiej konstrukcji powinno zatem być oparte na wyraźnej podstawie prawnej i mieć odpowiednie uzasadnienie aksjologiczne.

Gdyby rzeczywiście wymiary zajęć nauczyciela zatrudnionego jednocześnie w dwóch lub więcej szkołach miały być sumowane przy ocenie przesłanek nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia, to nie tylko powinno to być wyraźnie wyartykułowane przez ustawodawcę w przepisie art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, ale konieczna byłaby szczegółowa regulacja dotycząca zasad udzielania takiego urlopu przez poszczególnych pracodawców. Dyrektor szkoły, rozpoznając wniosek urlopowy nauczyciela, musiałby bowiem analizować warunki zatrudnienia wnioskodawcy u innych pracodawców dla stwierdzenia spełnienia przezeń kryterium zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć. Nadto mając na uwadze istotę i cel instytucji urlopu dla poratowania zdrowia, urlop ten powinien być udzielony jednocześnie we wszystkich

szkołach zatrudniających nauczyciela. Korzystanie z urlopu u jednego pracodawcy, z jednoczesnym świadczeniem pracy u pozostałych, niweczyłoby cel tej instytucji, jakim jest stworzenie nauczycielowi warunków do poddania się zalecanemu leczeniu mającemu przywrócić pełną zdolność do pracy. Rzecz w tym, że nie zawsze takie równoczesne udzielenie przedmiotowego urlopu byłoby możliwe. Pojawia się wszak pytanie, jak miałby postąpić dyrektor szkoły, w której wymiar zatrudnienia podlega sumowaniu przy ustalaniu prawa do tegoż świadczenia, jeżeli nauczyciel nie spełnia u tego pracodawcy pozostałych warunków nabycia prawa do urlopu. Proponowana przez Sąd pytający wykładnia komentowanego przepisu pozostawałoby też w kolizji z regulacją art. 73 ust. 7 Karty Nauczyciela, który stanowi, iż w okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia nauczyciel nie może nawiązać stosunku pracy lub podjąć innej działalności zarobkowej, a w przypadku stwierdzenia takiej sytuacji, dyrektor szkoły odwołuje nauczyciela z urlopu, określając termin powrotu do pracy. Zakaz korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia z jednoczesnym świadczeniem pracy w ramach innego stosunku zatrudnienia lub prowadzeniem innej działalności zarobkowej jest rygorystycznie interpretowany przez judykaturę. W uchwale z dnia 7 lipca 2005 r., II PZP 5/05 (OSNP 2005 nr 24, poz. 387) Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że w świetle powołanego przepisu odwołanie nauczyciela z urlopu dla poratowania zdrowia może nastąpić nie tylko w razie podjęcia, ale także w przypadku kontynuowania zatrudnienia na podstawie stosunku pracy lub wykonywania innej działalności zarobkowej rozpoczętych przed udzieleniem tego urlopu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy rozstrzygnął pierwsze z przedstawionych zagadnień prawnych jak w punkcie 1 uchwały, a z wcześniej wskazanych względów odmówił odpowiedzi na drugie pytanie.