



Sygn. akt II PK 204/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 kwietnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa J. S.  
przeciwko Zespołowi Szkół nr 4 w W.  
o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 kwietnia 2012 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 28 marca 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 3 listopada 2010 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo J. S. przeciwko Zespołowi Szkół Nr 4 o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne.

Sąd ustalił, że w pozwanej szkole powódka pracowała od 1999 r. na stanowisku pedagoga szkolnego, posiadając stopień awansu zawodowego nauczyciel mianowany. Od 1 września 2007 r. do 31 sierpnia 2008 r. przebywała na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia. Kolejny urlop dla poratowania zdrowia otrzymała na okres od 1 stycznia 2010 r. do 3 stycznia 2011 r. Z dniem 1 czerwca 2010 r. strona pozwana wypowiedziała powódce stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wskazując jako podstawę art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela, a jako przyczynę, wynikającą z zatwierdzonego przez Starostwo Powiatowe arkusza organizacyjnego, w świetle którego w szkole dochodziło do zmniejszenia liczby etatów nauczycieli pedagogów. W pozwanej szkole z roku na rok zmniejszała się liczba oddziałów i tak w roku szkolnym 2008/2009 było ich 38 w następnym 32, a roku szkolnym 2010/2011 miało być ich już tylko 25. Strona pozwana w projekcie organizacyjnym na rok 2010/2011 starała się pozyskać zatwierdzenie na stanowisku pedagoga 36 godzin dydaktycznych, co odpowiadałoby wymiarowi 1 i ½ etatu. Organ prowadzący ostatecznie zatwierdził jednak jedynie 1 etat dla pedagoga szkolnego. Z wyjątkiem Zespołu Szkół Specjalnych w roku szkolnym 2010/2011, we wszystkich szkołach dla których organem prowadzącym było Starostwo Powiatowe, zatwierdzone zostało tylko po 1 etacie pedagoga na szkołę. Strona pozwana z działającymi u niej związkami zawodowymi zawarła na piśmie „kryteria brane pod uwagę w przypadku zwolnień nauczycieli w sytuacji braku godzin dla wszystkich pracujących”. W roku 2009 powódka na zwolnieniu chorobowym przebywała 67 dni, a druga osoba zatrudniona na stanowisku pedagoga, jako nauczyciel kontraktowy M. M., 8 dni. Obie te nauczycielki współpracowały z Wydziałem Edukacji i Sportu Starostwa, z tym że współpraca ta z M. M. układała się dobrze, a z powódką dochodziło do nieporozumień. Na powódkę była jedna skarga rodziców. M. M. angażowała się w działalność charytatywną. Praca obydwu tych osób była pozytywnie oceniana przez dyrekcję szkoły. Pracodawca wystąpił do organizacji związkowej, informując o

zamiarze i przyczynie rozwiązania stosunku pracy z powódką. W odpowiedzi związek zawodowy nie wyraził zgody na zwolnienie wnosząc o jej zatrudnienie w niepełnym wymiarze. M. M. odbywa staż na nauczyciela mianowanego i dalej kształci się w formie studiów podyplomowych.

W ocenie Sądu rozwiązanie stosunku pracy z powódką było uzasadnione. Sąd wskazał, że do nauczycieli zatrudnionych w oparciu o inną umowę niż umowa o pracę, nie stosuje się art. 41 k.p., a tym samym wypowiedzenie podlegało kontroli wyłącznie pod kątem oceny zasadności wypowiedzenia. Z uwagi na niekwestionowane zmiany polegające na zmniejszeniu oddziałów, istniały w pozwanej szkole podstawy do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Potwierdził to zresztą zatwierdzony arkusz organizacyjny. W przypadku nauczycieli - pedagogów szkolnych, ocenie w zasadzie podlegał jedynie wybór nauczyciela do zwolnienia, który nie mógł być dowolny ani naruszać zasad równego traktowania jak i zakazu dyskryminacji. Jednolite dla wszystkich zatrudnionych kryteria strona pozwana uzgodniła ze związkami zawodowymi. Dotyczyły one zasadniczo trzech grup kryteriów, tj. realizacji zadań, przydatności i dyscypliny w pracy oraz sytuacji materialnej i rodzinnej. Uwzględniając, że praca obu pedagogów była przez pracodawcę jednakowo oceniana pozytywnie, że kwalifikacje zawodowe są zbliżone, rację miał pracodawca wskazując w tych warunkach jako kryterium podstawowe kryterium przydatności do pracy, o której decydowały absencje chorobowe, dyspozycyjność i urlopy bezpłatne. Sąd podzielił również argumentację pracodawcy, że nie do przyjęcia byłoby (z uwagi na urlop dla poratowania zdrowia powódki trwający do stycznia 2011 r.) rozwiązanie stosunku pracy z M. M., a zatrudnienie na okres od września do grudnia 2010 r. innego pedagoga. Niecelowe było również kontynuowanie zatrudnienia dwóch pedagogów w wymiarze po 1 i ½ etatu, bo i tak w tym wypadku na paromiesięczny dalszy okres trwania urlopu powódki konieczne byłoby zatrudnienie w to miejsce kogoś innego. Tym samym Sąd wskazał, że strona pozwana, dla zapewnienia realizacji zadań dotyczących działań dydaktyczno-wychowawczych i opiekuńczych, przy narzuconych przez organ prowadzący możliwościach finansowych, dokonała wyboru w postaci dalszego zatrudniania jednego pedagoga w pełnym wymiarze etatu, jak również trafnie

wskazała osobę, z którą należało rozwiązać stosunek pracy. Akceptując powyższą ocenę Sąd zwrócił również uwagę na korzystniejszą sytuację rodzinną i majątkową powódki.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki od powyższego wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądził od niej na rzecz strony pozwanej 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja nie była uzasadniona i jako taka na podstawie art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu. Sąd odwoławczy w pełni podzielił ustalenia Sądu Rejonowego. Zaznaczył, że Sąd ten, powołując się uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, nie stwierdził generalnie, że do nauczycieli (z wyjątkiem kontraktowych) nie stosuje się ochrony wynikającej z art. 41 k.p. (choć użyte w pisemnym uzasadnieniu sformułowanie rzeczywiście w tej mierze mogły wprowadzać w błąd), ale jedynie, że objęty dyspozycją tego przepisu zakaz, doznaje ograniczenia w przypadku, gdy istnieją podstawy wskazane w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Pogląd ten Sąd Okręgowy w pełni podzielił, podkreślając, że znalazł on pośrednio potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2010 r., II PK 54/10, w którym pogląd z przytoczonej wcześniej uchwały nie został zanegowany, natomiast podtrzymany został pogląd, że „dla wyłączenia ochrony z art. 41 k.p. konieczne jest zaistnienie przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela”. W tej sytuacji, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji rozstrzygając sprawę słusznie skupił się na merytorycznych podstawach przyczyn zwolnienia (rozumiejąc przez to również kryterium doboru pracownika do zwolnienia).

W ocenie Sądu Okręgowego w tej kwestii Sąd pierwszej instancji trafnie uznał, że kryteria doboru do rozwiązania stosunku pracy oraz ocena powódki i drugiej pedagog – M. M. na ich podstawie były usprawiedliwione, a w rezultacie w okolicznościach sprawy, rozwiązanie stosunku pracy z powódką okazało się uzasadnione.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 41 w związku z art. 5 k.p. i art. 91 c Karty Nauczyciela oraz art. 73 Karty

Nauczyciela, art. 20 ust. 1 pkt 2) Karty Nauczyciela, art. 68 ust. 1 Konstytucji RP, polegającą na uznaniu, że pracodawca (szkoła) ma prawo rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem mianowanym mimo przebywania tego nauczyciela na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia, albowiem ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 41 k.p. doznaje ograniczenia w przypadku, gdy istnieją podstawy do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 ust.1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Ponadto skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego, przez niezastosowanie art. 68 ust. 1 Konstytucji RP w związku z art. 41 i art. 5 k.p. i art. 91 c Karty Nauczyciela.

W uzasadnieniu podstawy skargi pełnomocnik skarżącej wskazał, że powódka bezspornie przebywała na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia, udzielonym w trybie art. 73 Karty Nauczyciela, którego celem jest przywrócenie zdrowia i podjęcie leczenia przez nauczyciela, a nie wypoczynek. Urlop ten udzielany jest w związku z postępującą utratą zdrowia przez nauczyciela. Realizuje on zatem funkcję ochrony zdrowia określoną w art. 68 ust. 1 Konstytucji RP. W ramach tej ochrony pracownik uzyskuje pewność, że jego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie w czasie trwania urlopu. Nauczyciel przebywając na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia ma prawo czuć, że jego stosunek pracy jest chroniony, zwłaszcza że w tym okresie nie ma on prawa poszukiwania nowej pracy lub podjęcia innego zatrudnienia. Zatem zasada państwa prawa nakazuje, aby odpowiedniemu ograniczeniu obywatela w jego konstytucyjnych prawach do poszukiwania pracy i wolności zatrudnienia odpowiadała równoległa ochrona dotychczasowego stosunku pracy.

Następnie skarżąca, powołując się na wyrok z 21 października 2003 r., I PK 519/02, w którym Sąd Najwyższy uznał, że przy wypowiedzeniu stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela stosuje się ochronę przewidzianą w art. 41 k.p., stwierdziła, że Sąd Okręgowy nie trafnie uznał, że zakaz z art. 41 k.p. jest ograniczony w przypadku, gdy istnieją podstawy wskazane w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zdaniem strony skarżącej takie ograniczenia mogą istnieć jedynie w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, tj. całkowitej likwidacji szkoły. Dlatego Sąd Najwyższy w wyrokach z 20 kwietnia 2001 r., I PKN

377/00, 19 września 1996 r., I PRN 70/96, i z 7 listopada 1995 r., I PRN 83/95, wskazał, że nauczyciela przebywającego na urlopie dla poratowania zdrowia można zwolnić tylko w przypadku całkowitej likwidacji Szkoły (a nie zmniejszenia stanu oddziałów). Wobec tego, zdaniem skarżącej, mając na uwadze konstytucyjną zasadę ochrony zdrowia należy przyjąć, że istotą urlopu dla poratowania zdrowia jest ochrona zdrowia, a nie wypoczynek. Dlatego też możliwość rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela doznaje ograniczenia na podstawie art. 41 k.p., w związku z art. 5 k.p. i art. 91 c Karty Nauczyciela w trakcie przebywania tego nauczyciela na urlopie dla poratowania zdrowia.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o jej oddalenie. Pozwana wskazała, że nie zachodzi naruszenie przepisów wskazanych w podstawie skargi. Jej zdaniem, przyjęcie stanowiska odmiennego niż w zaskarżonym wyroku doprowadziłoby to do tego, że pozwana mimo posiadania tylko jednego etatu pedagoga musiałaby pozostawić w zatrudnieniu powódkę, która przebywałaby jeszcze przez pół roku na urlopie dla poratowania zdrowia i co do której dopiero po tym okresie lekarz podejmowałby decyzję co do jej zdolności do podjęcia pracy. W rezultacie szkoła pozostawałaby w rzeczywistości bez pedagoga lub musiałaby zatrudnić na ten czas innego pedagoga, co pozostawałoby w sprzeczności z racjonalną gospodarką już i tak okrojonymi środkami finansowymi oraz z wytycznymi organu prowadzącego. Pozwana szkoła musiałaby też rozwiązać stosunek pracy z nauczycielką, która wykonywała pracę bez zarzutu, była dyspozycyjna i zaangażowana w pracy i której czas niezdolności do pracy (nie wliczając urlopów dla poratowania zdrowia) był znacznie mniejszy niż powódki, i która wreszcie znajdowała się w gorszej sytuacji osobistej i materialnej niż powódka. W takiej sytuacji korzystanie z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p. stanowiłoby łamanie wymagań obiektywnego wyboru do zwolnienia z pracy i naruszałoby art. 8 k.p., albowiem nauczyciele pozostający na urlopie dla poratowania zdrowia korzystaliby ze swojego prawa z naruszeniem zasad współżycia społecznego oraz sprzecznie ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, tym bardziej, że wypowiedzenie stosunku nauczycielowi mianowanemu dopuszczalne jest tylko raz w roku szkolnym.

Skarżąca podniosła również, że skoro przepisy o zwolnieniach grupowych, zarówno w zakresie zwolnień grupowych jak i indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników, przewidują dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy w trakcie usprawiedliwionej nieobecności i urlopu, to w żadnym razie nie można zgodzić się z tym aby nauczyciele podlegali tak dalekiej ochronie, iż możliwość ta zostałaby wyłączona w sytuacjach, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Poza tym, przepisy Karty Nauczyciela w sposób zupełny regulują wszelkie kwestie dotyczące rozwiązania stosunków zatrudnienia opartych na mianowaniu, a co za tym idzie nie mają do nich zastosowania przepisy kodeksu pracy. Karta Nauczyciela w istotnych zakresach dotyczących istnienia i trwałości stosunku pracy z mianowania ma charakter zupełny i wyczerpujący i jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny odsyła do stosowania niektórych ściśle wskazanych przepisów Kodeksu pracy. Potwierdzeniem powyższego jest choćby wprowadzenie do Karty Nauczyciela ust. 5a w art. 20 dotyczącym obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy wyłącznie z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Zgodnie z ustalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, nauczycielowi spełniającemu wymagania określone w art. 73 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 Nr 97, poz. 674 ze zm.; powoływanej dalej, jako: „Karta Nauczyciela” lub „KN”) przysługuje pełna ochrona trwałości stosunku pracy w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, z wyjątkiem sytuacji gdy dochodzi do całkowitej likwidacji szkoły.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 września 1996 r., I PRN 70/96 (OSNP 1997, nr 7, poz. 113), "kompetencja dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 [...] Karty Nauczyciela [...] nie obejmuje - z wyjątkiem sytuacji całkowitej likwidacji szkoły - nauczycieli mających na podstawie art. 73 ust. 1 tej ustawy roszczenie o udzielenie płatnego urlopu dla poratowania zdrowia". W uzasadnieniu tej tezy Sąd Najwyższy podkreślił, że

przedłożenie przez nauczyciela orzeczenia lekarskiego stwierdzającego potrzebę udzielenia mu urlopu dla poratowania zdrowia aktualizuje po stronie dyrektora szkoły obowiązek udzielenia zainteresowanemu, na okres do 1 roku, płatnego urlopu dla poratowania zdrowia. Użycie w treści art. 73 ust. 1 zdanie pierwsze Karty Nauczyciela sformułowania, że dyrektor szkoły "udziela urlopu", jest na tyle jednoznaczne i kategoryczne, że nie pozostawia pracodawcy żadnego luzu decyzyjnego. Udzielenie urlopu zgodnie z treścią orzeczenia lekarskiego stanowi więc przedmiot roszczenia pracowniczego, które w razie bezprawnej odmowy pracodawcy może być dochodzone na drodze sądowej, przy czym wyrok ustalający obowiązek złożenia przez pracodawcę oświadczenia o udzieleniu urlopu zastępuje takie oświadczenie. Zdaniem Sądu Najwyższego za taką ochroną przemawia cel urlopu dla poratowania zdrowia - przeprowadzenie zaleconego leczenia, którego skuteczność wymaga wykluczenia groźby utraty w tym czasie miejsca pracy zapewniającego nauczycielowi i jego rodzinie środki utrzymania, ale także możliwość realizowania zawodowych ambicji. Ponadto nie sposób przyjąć, że racjonalne byłoby połączenie bezwzględnego obowiązku udzielenia urlopu na podstawie art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela z równoczesnym zezwoleniem na rozwiązanie stosunku pracy w trybie jej art. 20 ust. 1. Poza sytuacją likwidacji szkoły kompetencja dyrektora szkoły, przewidziana w art. 20 ust. 1 Karty, nie dotyczy zatem nauczycieli korzystających z urlopu dla poratowania zdrowia lub mających roszczenie o udzielenie takiego urlopu.

Aktualność opisanego zapatrywania Sąd Najwyższy potwierdził w późniejszym orzecznictwie. W szczególności w wyroku z dnia 20 kwietnia 2001 r., I PKN 377/00 (OSNP 2003 nr 5, poz. 115, OSP 2004 nr 3, poz. 30), Sąd Najwyższy popierając tezy cytowanego wyżej wyroku z 19 września 1996 r., odniósł ochronę trwałości stosunku pracy w okresie rozważanego urlopu także do przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny, wskazując, że przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny po rozpoczęciu urlopu dla poratowania zdrowia jest sprzeczne z celem tego urlopu i uzasadnia żądanie uznania tego przeniesienia za bezskuteczne. Także w innych orzeczeniach Sąd Najwyższy potwierdził przedstawiony wyżej charakter urlopu dla poratowania zdrowia, a zwłaszcza jego roszczeniowy charakter (zob. np. wyrok SN z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 47/06, LEX 203383).



Takie samo stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w powołanym przez Sąd Okręgowy wyroku z dnia 9 września 2010 r., II PK 54/10. W jego uzasadnieniu Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że „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 powołanego przepisu, a także z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest prawem podmiotowym pracownika. W okresie zaś tego urlopu stosunek pracy nauczyciela jest chroniony. Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny na jego wniosek (lub wypowiedzenie mu stosunku pracy) po rozpoczęciu urlopu jest sprzeczne z celem urlopu i uzasadnia żądanie uznania tego przeniesienia za bezskuteczne (wyrok SN z 20 kwietnia 2001 r. sygn. I PKN 377/00 - OSNP 2003/5/115 i powoływane tam orzecznictwo). Judykatura uznaje, że dyrektor szkoły jest zobowiązany do udzielenia urlopu i do określenia jego długości zgodnie z orzeczeniem lekarskim. W okresie urlopu nie może zatem zmienić na niekorzyść warunków zatrudnienia nauczyciela. Urlop dla poratowania zdrowia jest bowiem usprawiedliwiona nieobecnością w pracy o określonym przez ustawodawcę przeznaczeniu. Ratio przepisów o omawianym tu urlopie polega właśnie na umożliwieniu nauczycielowi spokojnego leczenia, w celu uzyskania poprawy zdrowia bez obawy o dalszą egzystencję materialną.”

Sąd Okręgowy, dokonując oceny prawnej żądania powódki, nie wziął pod uwagę unormowań zawartych w art. 73 Karty Nauczyciela i związanych z nim innych regulacji oraz odnoszącego się do nich orzecznictwa. Z przedstawionych orzeczeń Sądu Najwyższego wynika w szczególności ocena prawna, zgodnie z którą urlop dla poratowania zdrowia jest usprawiedliwioną nieobecnością w pracy o określonym przez ustawodawcę przeznaczeniu i z tego względu szczególnie unormowaną (por. cyt. wyżej wyroki SN z: 20 kwietnia 2001 r., I PKN 377/00 i 9 września 2010 r., II PK 54/10). Tymczasem Sąd Okręgowy, a także wcześniej Sąd pierwszej instancji, ograniczył się do oceny ogólnych unormowań dotyczących sytuacji nauczyciela w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, zwłaszcza w kontekście dopuszczalności stosowania w takiej sytuacji art. 41 k.p., co wobec

szczególne unormowanie zawarte w art. 73 KN jest niewystarczające. Sąd Okręgowy nie dostrzegł także, że powoływane przez niego konkluzje Sądu Najwyższego, dotyczące możliwości objęcia nauczyciela ochroną szczególną z art. 41 k.p., zawarte w uchwale z 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06 (OSNP 2007, nr 7-8, poz. 89) oraz w wyroku 9 września 2010 r., II PK 54/10, nie odnosiły się do okresu korzystania przez pracownika z urlopu dla poratowania zdrowia. W szczególności Sąd drugiej instancji, formułując zagadnienie prawne rozstrzygane wskazaną powyżej uchwałą z 7 grudnia 2006 r., zastrzegł, że „w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło blisko miesiąc po zakończeniu urlopu dla poratowania zdrowia, a w jego trakcie złożono jej jedynie oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, co jednak związane jest ze specyfiką możliwości rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Cel urlopu, na którym przebywała powódka nie został zatem naruszony ani nawet zagrożony.”.

Na koniec należy wskazać, że Sąd Najwyższy wziął pod uwagę argumentację podnoszącą trudności organizacyjne i zagrożenia dla racjonalnej polityki personalnej związane ze stosowaniem urlopu dla poratowania zdrowia, przedstawione w uzasadnieniach Sądów orzekających w niniejszej sprawie i w odpowiedzi na skargę kasacyjną. Trudności te nie usprawiedliwiają, zdaniem Sądu Najwyższego, pominięcia przez Sąd Okręgowy przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy art. 73 KN.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398<sup>21</sup> k.p.c.