



Sygn. akt II PK 298/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. K.

przeciwko Pałacowi Młodzieżowemu /.../

o przywrócenie do pracy i ustalenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w G.

z dnia 29 lipca 2011 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód P. K. pozwem z dnia 2 czerwca 2010 roku wystąpił przeciwko pozwanemu Pałacowi Młodzieży /.../ o uznanie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia umowy – o przywrócenie do pracy oraz odszkodowanie.

Sąd Rejonowy– Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 lutego 2011 r. oddalił powództwo.

Rozstrzygnięcie oparto na następujących ustaleniach: powód P. K. był zatrudniony w pozwanym Pałacu Młodzieży począwszy od dnia 1 września 1996 r. na stanowisku nauczyciela - instruktora, trenera koszykówki, ze statusem nauczyciela mianowanego, począwszy od dnia 11 grudnia 2000 r. Powód nie był członkiem zakładowej organizacji związkowej, jak również nie korzystał z jej ochrony. W związku z wydanym w dniu 1 kwietnia 2010 r. przez Przychodnię Lekarską „N. ” spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością orzeczeniem lekarskim, powód wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o wyrażenie zgody na skorzystanie z płatnego urlopu dla poratowania zdrowia. Pozwany w dniu 30 kwietnia 2010 r. wyraził zgodę na wykorzystanie przez powoda urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 10 października 2010 r. do 1 sierpnia 2011 r. Organ prowadzący pozwaną placówkę w dniu 26 maja 2010 r. zdecydował o likwidacji dwóch etatów nauczycieli zajęć koszykówki w roku szkolnym 2010/2011. Decyzja dotyczyła powoda oraz J. K., zatrudnionych w Pracowni Rekreacyjnej i Turystycznej, a u jej podstaw legł niewłaściwy stan techniczny sali gimnastycznej znajdującej się na terenie pozwanej placówki, jak również powstanie dzielnicowych ośrodków sportu, przejmujących w tym zakresie zajęcia sportowe prowadzone przez Urząd Miasta, także w zakresie zajęć koszykówki.

W okresie od 21 maja 2010 r. do 13 czerwca 2010 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 31 maja 2010 r. pozwany wypowiedział łączący strony stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31 sierpnia 2010 r. Jako podstawę tej treści oświadczenia woli podano art. 20 ust. 1 pkt oraz ust. 3 Karty Nauczyciela, a jako przyczynę - zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w

pełnym wymiarze zajęć. W treści wypowiedzenia pracodawca pouczył powoda o możliwości złożenia wniosku o przejście w stan nieczynny. W związku z powyższą decyzją pozwany cofnął również udzieloną zgodę na wykorzystanie przez powoda urlopu dla poratowania zdrowia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż pracodawca podjął prawidłową - w świetle art. 20 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela - decyzję o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy. Materiał dowodowy potwierdził bowiem fakt przeprowadzenia u pozwanego zmian organizacyjnych uniemożliwiających zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć (brak zaplecza technicznego do prowadzenie zajęć koszykówki i przejęcie tychże zajęć przez dzielnicowe ośrodki sportu mieszczące się przy szkołach). Prawidłowości decyzji pracodawcy nie podważa okoliczność, iż aktualnie zajęcia o charakterze ogólnorozwojowym z najmłodszymi dziećmi prowadzi nowo zatrudniony pracownik. Powyższe zajęcia są prowadzone jedynie w wymiarze 4 godzin tygodniowo i nie dotyczą zajęć koszykówki o profilu realizowanym przez powoda. Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż fakt prowadzenia przez powoda podobnych zajęć w okresie poprzedzającym wypowiedzenie mu stosunku pracy, jak również zajęć niezwiązanych z zakresem jego obowiązków (kurs na kartę motorowerową) wynikał bezsprzecznie z braku możliwości zapewnienia mu zadań w dotychczasowym zakresie oraz w rozmiarze wynikającym ze stosunku pracy. Powód w okresie zatrudnienia nie wyrażał zgody zarówno na zmianę stanowiska jego pracy, jak również na zmniejszenie wymiaru etatu, obawiając się utraty nabytych przywilejów. W ocenie Sądu Rejonowego, pracodawca wypowiadając przedmiotowy stosunek pracy nie naruszył również treści art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela. Powoływany przez powoda przepis art. 41 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych, w tym w szczególności do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód, zaskarżając orzeczenie w całości oraz wnosząc o jego zmianę i uwzględnienie powództwa lub o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 29 lipca 2011 r. oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego w kwestii zasadności wypowiedzenia przez pozwanego stosunku pracy z powodem, dokonanego z mocy art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Apelujący nie kwestionował zresztą istnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie z nim stosunku pracy w tym trybie. Stawiał natomiast zarzut niedopuszczalności wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy w oparciu o art. 20 Karty Nauczyciela w sytuacji wcześniejszego udzielenia pracownikowi zgody na urlop dla poratowania zdrowia.

Z przepisu art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, a także z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest prawem podmiotowym pracownika. W okresie 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 (wypowiedzenia) za bezskuteczne. W okresie urlopu nie można też zmienić na niekorzyść warunków zatrudnienia nauczyciela. Urlop dla poratowania zdrowia jest bowiem usprawiedliwioną nieobecnością w pracy o określonym przez ustawodawcę przeznaczeniu. Podkreślić jednak należy, że urlop dla poratowania zdrowia przysługuje tylko i wyłącznie nauczycielowi zatrudnionemu, czyli pozostającemu w stosunku pracy. Tymczasem w niniejszym przypadku o ile samo udzielenie powodowi urlopu dla poratowania zdrowia nastąpiło w czasie trwania stosunku pracy, o tyle później, wskutek zmiany okoliczności, okazało się, że urlop przypada on już na okres po ustaniu zatrudnienia. Brak więc było jakichkolwiek przeszkód, aby pracodawca mógł rozwiązać z powodem stosunek pracy. Mógł też dokonać tego w czasie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy, gdyż art. 41 k.p. nie ma zastosowania do nauczycieli mianowanych.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powoda. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. 1/ art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 73 ust. 1 Karta Nauczyciela, przez błędną wykładnię tych przepisów oraz wykładnię ich wzajemnego stosunku na skutek ustalenia, że dopuszczalne jest wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy przed terminem rozpoczęcia

udzielonego mu wcześniej urlopu dla poratowania zdrowia; 2/ art. 61 § 1 k.c., przez ustalenie, że dopuszczalne było „cofnięcie” udzielonego powodowi urlopu dla poratowania zdrowia; 3/ art. 41 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, przez błędną ich wykładnię w wyniku ustalenia, że urlop dla poratowania zdrowia nie był udzielony powodowi dla kontynuacji leczenia po okresie zwolnień lekarskich. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i uwzględnienie powództwa lub o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący powołując szeroko orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, iż w jego ocenie w wyroku z dnia 9 września 2010 r. (II PK 54/10) nastąpiło przynajmniej częściowe odstępianie od stosowania uchwały z dnia 7 grudnia 2006 r. (I PZP 4/06), w której stwierdzono, że art. 41 k.p. nie stosuje się przy wypowiedaniu stosunku pracy nauczycielom zatrudnionym na podstawie mianowania w sytuacji, gdy nauczyciel tuż przed rozpoczęciem urlopu dla poratowania zdrowia przebywa na zwolnieniu lekarskim. Wyrażony w tymże wyroku pogląd Sąd Okręgowy błędnie uznał za nieodnoszący się do sytuacji, w jakiej znalazł się powód.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem niesłuszne są zarzuty naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Istota niniejszego sporu sprowadza się do pytania o dopuszczalność rozwiązania za wypowiedzeniem, w okolicznościach objętych hipotezą normy art. 20 ust. 1 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) stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, któremu udzielono urlopu dla poratowania zdrowia a który w dniu złożenia oświadczenia woli pracodawcy przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Szukając odpowiedzi na tak sformułowane pytanie warto poświęcić parę uwag charakterowi prawnemu urlopu dla poratowania zdrowia, unormowanego w art. 73 Karty 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. 162, art. 164, art. 167², 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 udzielenie 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 udzieli dyrektor szkoły na wniosek nauczyciela. Wniosek zainteresowanego nauczyciela jest więc konieczną przesłanką formalną zastosowania instytucji urlopu dla poratowania zdrowia, a 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) 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 pełniej zdolności do pracy i kontynuowania zatrudnienia.

Skoro urlop dla poratowania zdrowia przysługuje w trakcie trwania stosunku pracy, Sąd Najwyższy w wyroku 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) wyraził pogląd, że złożenie przez nauczyciela, na podstawie art. 73 Karty Nauczyciela, wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia w określonym terminie nie jest przeszkodą do rozwiązania z nim stosunku pracy, na podstawie art. 20 tej ustawy, przed terminem wskazanym jako początek urlopu, albowiem żaden przepis prawa nie przewiduje tego rodzaju zakazu rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela to stanowisko.

Chybiony jest przy tym zarzut skarżącego naruszenia przez pracodawcę art. 61 § 1 k.c., poprzez niedopuszczalne cofnięcie złożonego oświadczenia woli o

udzieleniu powodowi urlopu dla poratowania zdrowia. Warto zauważyć, że z mocy art. 300 k.p. można stosować przepisy Kodeksu cywilnego do stosunków pracy, ale jedynie w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy, przy czym stosuje się je nie wprost lecz odpowiednio oraz pod warunkiem, że nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy rozumianymi nie tylko jako zasady o charakterze podstawowym (art. 10 – 18³ k.p.), ale także jako reguły stanowiące uogólnione wnioski ze szczegółowych unormowań prawa pracy (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, tom I, s. 843). Tymczasem instytucja urlopów pracowniczych, w tym nauczycielskiego urlopu dla poratowania zdrowia, jest szczegółowo uregulowana przepisami prawa pracy. Z istoty tej instytucji wynika zaś, że udzielenie i wykorzystanie przez pracownika urlopu może nastąpić tylko w trakcie trwania stosunku pracy. Stąd też rozwiązanie stosunku pracy przed dniem rozpoczęciem urlopu sprawia, iż dokonana jeszcze w czasie istnienia tego stosunku czynność pracodawcy w postaci udzielenia urlopu staje się bezprzedmiotowa.

Stojąc na stanowisku dopuszczalności wypowiedzenia przez pozwanego łączącego strony stosunku pracy mimo wcześniejszego udzielenia powodowi urlopu dla poratowania zdrowia, pozostaje zastanowić się nad prawidłowością oświadczenia woli pracodawcy w kontekście ewentualnego naruszenia art. 41 k.p.

Pierwotnie kwestia ta wywoływała rozbieżności w judykaturze (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 215/00, OSNP 2002 nr 20, poz. 482 oraz z dnia 21 października 2003 r., I PK 519/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 337). Ostatecznie stała się ona tematem uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06 (OSNP 2007 nr 7 – 8, poz. 89), w której wyrażono pogląd, iż 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. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy podkreślił, że regulacja sposobów i trybu nawiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna, co prowadzi do uznania, iż art. 41 k.p. reguluje wyłącznie zakazy wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie można go odnosić do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy z nominacji ani wprost, ani odpowiednio, ani *per analogiam*, a

przeto niedopuszczalne jest jego zastosowanie ani na podstawie art. 5 k.p., ani art. 91c Karty Nauczyciela. Oznacza to, że przepis art. 41 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych, w tym w szczególności do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, które w przypadku całkowitej likwidacji szkoły (pkt 1) bądź częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (pkt 2) wymuszają obowiązek zwolnienia wszystkich nauczycieli, bądź usprawiedliwiają redukcję zatrudnienia nauczycieli, którzy nie mogą być dalej zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć. Okoliczności wskazane w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela wymuszają zatem rozwiązanie stosunku pracy, które następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela), a zatem sprawiają, że rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela jest dopuszczalne tylko raz w roku z końcem roku szkolnego.

Nie ma racji skarżący twierdząc, że Sąd Najwyższy zmodyfikował swoje stanowisko w omawianej kwestii w wyroku z dnia 9 września 2010 r., II PK 54/10 (LEX nr 661502). Przeciwnie – w uzasadnieniu orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, że brakuje normy, a także wypowiedzi judykatury, które wprost zakazywałyby wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu w okresie od uzyskania informacji o przyznaniu urlopu dla poratowania zdrowia a przed datą jego rozpoczęcia, zaś pogląd, w myśl którego złożenie wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia nie jest przeszkodą do rozwiązania stosunku pracy, jest zgodny z prawem. Wyrok ten zapadł w stanie faktycznym, w którym w ogóle nie zachodziły przesłanki rozwiązania stosunku pracy określone w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Natomiast fakt, że do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie doszło w trakcie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, stanowił dodatkowy argument dla przyjęcia nieprawidłowości decyzji pracodawcy. Nie można jednak nie zauważyć, iż złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy w okolicznościach opisanych hipotezą normy art. 41 k.p. Sąd Najwyższy analizował w kontekście nadużycia

prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Jest to znamienne, gdyż gdyby rzeczywiście – jak sugeruje skarżący – Sąd Najwyższy uznał, że do wypowiedzenia stosunku pracy z mianowanym nauczycielem ma zastosowanie art. 41 k.p., wówczas pracownik mógłby skutecznie dochodzić, na podstawie art. 45 § 1 k.p., roszczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy dokonanego z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu bez potrzeby powoływania się na art. 8 k.p.

Takiej zaś oceny wypowiedzenia przez pozwanego przedmiotowego stosunku pracy z punktu widzenia normy art. 8 k.p. dokonał Sąd drugiej instancji w niniejszej sprawie zauważając, że - w przeciwieństwie do sytuacji zaistniałej we wspomnianej sprawie o sygn. akt II PK 54/10 - urlop dla poratowania zdrowia nie stanowił kontynuacji długotrwałej niezdolności do pracy nauczyciela, lecz udzielny został w okresie, gdy powód nie przebywał na zwolnieniu lekarskim, a późniejsze okresy chorobowe były krótkotrwałe. Samo zaś wypowiedzenie stosunku pracy było merytorycznie uzasadnione. Warto nadmienić, że jeszcze przed decyzją organu prowadzącego o likwidacji etatu powoda pozwany miał trudności z zapewnieniem skarżącemu wymaganej ilości zajęć dydaktycznych. Powód nie godził się zaś ani na zmianę stanowiska pracy ani na zmniejszenie wymiaru etatu, ani na przejście w stan nieczynny. W tej sytuacji trudno zatem dopatrywać się nadużycia przez pozwanego przysługującego mu prawa wypowiedzenia łączącego strony stosunku pracy w trakcie pobytu powoda na zwolnieniu lekarskim.

Nie podzielając zarzutów kasacyjnych Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.