



Sygn. akt II PK 90/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 kwietnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa A. Ł.

przeciwko Szkole Podstawowej w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i

odszkodowanie uzupełniające,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 kwietnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 18 lipca 2014

r.,

I. oddala skargę kasacyjną,

II. przyznaje radcy prawnemu J. J. od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w W. tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w postępowaniu kasacyjnym 1020 (jeden tysiąc dwadzieścia) zł podwyższone o stawkę podatku od towarów i usług.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 9 stycznia 2014 r. zasądził od pozwanej Szkoły Podstawowej w W. na rzecz A. Ł. kwoty po 9.418,80 zł, raz z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, dwa z racji odszkodowania uzupełniającego z art. 415 k.c. W pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Sąd ten ustalił, że strony od dnia 19 sierpnia 2002 r. łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powódka wykonywała prace na stanowisku nauczyciela mianowanego. Odwołująca się w okresach od dnia 1 września 2007 r. do dnia 30 czerwca 2008 r., od dnia 1 września 2009 r. do dnia 30 czerwca 2010 r. przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia, a od dnia 13 sierpnia 2010 r. do dnia 10 lutego 2011 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Decyzją z dnia 24 marca 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. W wyniku odwołania Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z dnia 8 września 2011 r. zmienił tą decyzję i przyznał świadczenie rehabilitacyjne na okres od dnia 11 lutego 2011 r. do dnia 6 maja 2011 r.

Orzeczeniem z dnia 6 kwietnia 2011 r. powódce ze względu na stan zdrowia został przyznany urlop dla poratowania zdrowia na okres od dnia 1 lipca 2011 do dnia 30 czerwca 2012 r. Pismem z dnia 7 kwietnia 2011 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o udzielenie urlopu zdrowotnego. Pracodawca w dniu 18 kwietnia 2011 r. wniósł odwołanie od orzeczenia lekarskiego z dnia 6 kwietnia 2011 r. Orzeczeniem z dnia 30 maja 2011 r. powódce przyznano urlop dla poratowania zdrowia na okres od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r., o czym w tym dniu A. Ł. poinformowała Szkołę. W dniu 31 maja 2011 r. pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, ze względu na upływanie 182 dni niezdolności do pracy, spowodowanej chorobą (oświadczenie woli doręczono w dniu 2 czerwca 2011 r.). Pracodawca nie wydał decyzji w sprawie urlopu dla poratowania zdrowia.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji w dniu doręczenia pisma o rozwiązaniu umowy o pracę powódka w według art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie wyczerpała maksymalnego 12 miesięcznego okresu ochronnego, jaki mógł jej

przysługiwać z uwagi na uzyskanie świadczenia rehabilitacyjnego bądź urlopu dla poratowania zdrowia i wciąż pozostawała w okresie ochronnym. Wnioskowanie to skłoniło Sąd Rejonowy do uwzględnienia żądania o odszkodowanie.

Odnosząc się do roszczenia o odszkodowanie uzupełniające Sąd pierwszej instancji podkreślił, że powódka wykazała zaistnienie szkody oraz związku przyczynowego między rozwiązaniem stosunku pracy a szkodą, a tym samym winę Szkoły. Uznał jednak, że szkoda dotyczy jedynie okresu od czerwca 2011 r. (zakończenie zatrudnienia) do sierpnia 2011 r. (do kiedy przysługiwał jej urlop dla poratowania zdrowia).

Wyrok Sądu Rejonowego został zaskarżony apelacją przez pozwanego.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 18 lipca 2014 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo w zakresie odszkodowania i odszkodowania uzupełniającego. Podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji. Oceniając podstawę prawną rozstrzygnięcia stwierdził, że doszło do niewłaściwego zinterpretowania art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Uznał, że w okresach od dnia 11 lutego 2011 r. do dnia 6 maja 2011 r. (prawo do świadczenia rehabilitacyjnego) i od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r. (uprawnienie do urlopu dla poratowania zdrowia) pracodawca nie był upoważniony do rozwiązania z powódką stosunku pracy. Zauważył jednak, że między tymi okresami istniała przerwa, w której stosunek pracy nie korzystał z szczególnej ochrony. W rezultacie zdaniem Sądu odwoławczego rozwiązanie zatrudnienia w dniu 2 czerwca 2011 r. nie było wadliwe. Podkreślił, że wniosek pracownika o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia i stosowane orzeczenie lekarskie nie powodują automatycznie rozpoczęcia korzystania z tego urlopu, szczególnie, iż data rozpoczęcia uprawnienia może zostać określona na dzień późniejszy.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w pkt I (w części w jakiej jej powództwo zostało oddalone). Wskazała na naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

1) art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu przez Sąd drugiej instancji, iż powódka w czasie złożenia jej przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu

umowy o pracę nie była w okresie ochronnym, w sytuacji kiedy powódka się w nim znajdowała,

2) art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela poprzez jego niezastosowanie przez Sąd drugiej instancji, w sytuacji gdy termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela) zawarty w przedmiotowym przepisie nie został zachowany przez pozwaną, co winno skutkować uznaniem wypowiedzenia za sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa,

3) art. 45 § 1 k.p. oraz art. 415 k.c. poprzez ich niezastosowanie w przypadku, gdy w niniejszej sprawie zaszyły przesłanki do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania z kodeksu pracy i odszkodowania uzupełniającego.

Powódka oparła skargę kasacyjną także na podstawie naruszenia przepisów postępowania, art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 K.p.c. przez niewyjaśnienie przez Sąd podstawy prawnej wyroku.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami skarżąca domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W. ewentualnie, w przypadku gdyby Sąd Najwyższy uznał, iż nie doszło do naruszenia przepisów postępowania, wniosła o zmianę wyroku i zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 9.418,80 zł. oraz odszkodowania uzupełniającego w wysokości 9.418,80 zł. z powodu bezprawnego rozwiązania z nią umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest usprawiedliwiona.

Podłożem uchybienia art. 328 § 2 k.p.c., zdaniem powódki, było niewskazanie przez Sąd odwoławczy przepisów prawa, decydujących o oddaleniu powództwa, a tym samym uniemożliwienie zapoznania się z tokiem rozumowania Sądu i jego skontrolowania. Stanowisko to nie przekonuje, jeśli weźmie się pod uwagę treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Po jego przeczytaniu nie można mieć wątpliwości, że podstawą prawną sporu był art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, co Sąd drugiej instancji *expressis verbis* wyeksponował. Sąd Okręgowy nie ograniczył się do wskazania podstawy prawnej, ale dokonał również

jej wyjaśnienia, co sprawia, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. jawi się jako gołosłowny.

Analiza podstaw naruszenia prawa materialnego pozwala na spostrzeżenie, że zarzut nawiązujący do art. 45 § 1 k.p. i art. 415 k.c. ma wymiar wtórny względem kwestionowania uchybienia art. 23 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela. Uruchomienie roszczeń odszkodowawczych jest dopuszczalne bowiem dopiero po stwierdzeniu, że rozwiązanie stosunku pracy dotknięte zostało wadą. Zależność ta wyznacza kolejność rozważań.

W stosunku do nauczycieli mianowanych (do których zalicza się powódka) przewidziano autonomiczny sposób rozwiązania umowy o pracę z uwagi na niezdolność do pracy. Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela zatrudnienie nauczyciela mianowanego ulega rozwiązaniu w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni. Od zasady tej przewidziano wyjątek. W szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia. W przepisie art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela określono natomiast, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem tego miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy.

W pierwszej kolejności wypada zająć się art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, gdyż w ocenie skarżącej, w stanie faktycznym sprawy, uniemożliwił on rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Rola art. 23 ust. 2 Karty Nauczyciela sprowadza się do uporządkowania w sekwencji miesięcznej daty rozwiązania stosunku pracy. Określenie „upływa okres czasowej niezdolności do pracy”, którym posłużył się ustawodawca, ma na celu wyznaczenia daty rozwiązania zatrudnienia, przy czym nawiązuje on do przekroczenia 182 dni czasowej niezdolności do pracy z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Termin ten posiada jednak szersze zastosowanie, gdyż koresponduje z upływem kolejnych 12 miesięcy nieobecności w pracy, wywołanych przyznaniem

świadczeniem rehabilitacyjnym lub urlopem dla poratowania zdrowia. Przyjęcie odmiennego stanowiska prowadzioby uznania, że art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela nie zostały ukształtowane symetrycznie, co jest wykluczone, jeśli założyć, że funkcją drugiego z wymienionych przepisów jest kompleksowe określenie terminu trwania zatrudnienia. Oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy ulega przedłużeniu do końca miesiąca, w którym nauczyciel będzie legitymował się przynajmniej 182 dniami niezdolności do pracy albo zakończy pobierać świadczenie rehabilitacyjne lub minie okres na który przyznano mu urlop dla poratowania zdrowia, chyba, że wcześniej upłynie „kolejne 12 miesięcy”.

Z treści art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, przy wykorzystaniu literalnych metod wykładni, nie sposób wyinterpretować dalej idącego znaczenia. W szczególności, nie wynika z niego termin wiążący pracodawcę, w którym może on złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Nie sposób również z tego przepisu wyczytać, że po zakończeniu rzeczonoego miesiąca pracodawca traci możliwość zakończenia więzi pracowniczej w omawianym trybie. Wnioski tego rodzaju nie wynikają też z monografii W. Jędrychowskiej-Jaros, (*Stosunek pracy nauczyciela mianowanego*, Warszawa 2011), na którą powołuje się skarżąca.

Stanowczy zwrot z art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela („rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania następuje z końcem tego miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy”) jest konsekwencją posłużenia się w art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela formułą sugerującą, że zakończenie stosunku pracy nauczyciela następuje samoistnie („stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu”). W literaturze przedmiotu (W. Jędrychowska-Jaros, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2010 r., II PK 233/09*, OSP 2012 nr 11, poz. 114), jak również w orzecznictwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2012 r., I PK 95/11, LEX nr 1107149), zgodnie przyjmuje się, że skoro możliwość przedłużenia okresu nieobecności nauczyciela w pracy uzależniona została od „szczególnie uzasadnionych wypadków”, które ocenia dyrektor szkoły, to rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest konsekwencją woli

pracodawcy, a zatem następuje na skutek czynności prawnej. Potwierdza to tezę, że do zakończenia zatrudnienia w tym trybie nie dochodzi z mocy prawa (stosunek pracy nie wygasa), ale w wyniku dokonania czynności prawnej. Spojrzenie z tej perspektywy oznacza, że zastrzeżenie rozwiązania stosunku pracy z końcem miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy, powinno zostać odczytane w kategorii gwarancji temporalnej. Chodzi o to, że zakończenie więzi pracowniczej nie nastąpi natychmiast, ale z końcem miesiąca, w którym doszło do złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę. Gwarancyjny charakter art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela daje podstawę sądzić, że najwcześniej rozwiązanie stosunku pracy powinno nastąpić po przekroczeniu 182 dni niezdolności do pracy, a w przypadku przedłużenia dopuszczalnej nieobecności, po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego lub korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia. Zestawienie właściwości ochronnych art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, z porządkującą funkcją art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela nie uprawnia jednak do kontestowania prawa pracodawcy, zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy, jeśli składa on oświadczenie po zakończeniu miesiąca, o którym mowa w art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela. Pogląd ten był już wyrażany w orzecznictwie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2010 r., II PK 233/09, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 205). Skarga kasacyjna w tym zakresie nie jest zatem trafna.

W świetle ustalonego stanu faktycznego jest jasne, że w chwili doręczenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie korzystała ona ze świadczenia rehabilitacyjnego, jak również z urlopu dla poratowania zdrowia, jednocześnie przekroczony został już okres 182 dni niezdolności do pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2013 r., II PK 251/12, LEX nr 1555469) wyrażono pogląd, zgodnie z którym omawiany przepis stanowi *lex specialis* wobec art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i przewiduje inne uprawnienie pracodawcy zamiast możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Daje on możliwość wydłużenia okresu nieobecności w pracy, a w konsekwencji przesunięcia w czasie rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Warunkiem przedłużenia okresu nieobecności nauczyciela są „szczególnie uzasadnione

wypadki.” Niemniej jednak uznanie, że one wystąpiły stanowi wprowadzie prawny obowiązek dyrektora szkoły, nie znaczy to jednak konieczności powstrzymywania się szkoły do czasu wydania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzji w przedmiocie wniosku o świadczenie rehabilitacyjne.

Przedstawiony pogląd znajduje umocowanie w wykładni językowej i systemowej. W przepisie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przedstawiono dwie odrębne sytuacje prawne – w pierwszej, stosunek pracy ulega rozwiązaniu, jeśli niezdolność do pracy przekroczy 182 dni, w drugiej, złożenie oświadczenia woli przez pracodawcę nie jest możliwe przez kolejne 12 miesięcy. Zmienną obu opcji jest uzyskanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub udzielenie pracownikowi urlopu dla poratowania zdrowia. Analizując relację zachodzącą między przedstawionymi wariantami, staje się jasne, że art. 23 ust. 1 pkt 2 zdanie drugie Karty Nauczyciela ma charakter normy szczególnej względem rozwiązania przewidzianego w zdaniu pierwszym przepisu. Oznacza to, że zgodnie z dyrektywą *exceptiones non sunt excendendae* nie może być rozszerzająco interpretowany. Następstwem przyjęcia tego rodzaju opcji interpretacyjnej jest teza, że przedłużenie okresu nieobecności w pracy o kolejne 12 miesięcy jest możliwe dopiero wówczas, gdy nauczyciel uzyska świadczenie rehabilitacyjne lub urlop dla poratowania zdrowia.

W rozpoznawanej sprawie różnica w wyrażanych stanowiskach ma charakter temporalny. W ocenie Sądu drugiej instancji decydujący jest moment złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, a zdaniem powódki najważniejsze jest to, że na jej rzecz orzeczono uprawnienie do urlopu dla poratowania zdrowia (a termin jego rozpoczęcia jest bez znaczenia).

Odmienne spojrzenia trzeba skonfrontować z treścią art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Posłużono się w nim formułą „zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia”. Po zastosowaniu językowych metod wykładni, za dyskusyjne należy uznać stanowisko, zgodnie z którym termin ten odnosi się jedynie do sytuacji, gdy nauczyciel korzysta już z urlopu dla poratowania zdrowia. Zwrot udzielenie urlopu w ujęciu semantycznym, odpowiada zezwoleniu na skorzystanie z tego świadczenia. W tym sensie termin, w którym ma się on rozpocząć nie jest najważniejszy. Z uwagi na stan faktyczny rozpoznawanej sprawy, przedstawione

zapatrywanie uwiarygadnia wersję powódki. Interpretacja art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przez nią przeprowadzona nie uwzględnia jednak innej istotnej okoliczności.

Udzielanie urlopu dla poratowania zdrowia jest zjawiskiem wieloetapowym. W rozporządzeniu 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.), wydanym z upoważnienia art. 73 ust. 11 Karty Nauczyciela, przewidziano, że lekarz ubezpieczenia zdrowotnego leczący nauczyciela orzeka o potrzebie udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia. W § 4 ust. 1 rozporządzenia przewidziano tryb odwoławczy. Nauczyciel lub dyrektor szkoły zatrudniającej nauczyciela może, w terminie 14 dni od dnia otrzymania orzeczenia, wnieść odwołanie od jego treści do organu odwoławczego, którym jest wojewódzki ośrodek medycyny pracy właściwy ze względu na miejsce wydania orzeczenia. Orzeczenie organu odwoławczego jest ostateczne. Z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela wynika natomiast, że podmiotem udzielającym urlopu dla poratowania zdrowia jest dyrektor szkoły. Z regulacji tej należy wnosić, iż po spełnieniu przesłanek warunkujących nabycie prawa do tego urlopu dyrektor szkoły ma obowiązek jego udzielenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2012 r., II PK 204/11, LEX nr 1226836). W razie sporu o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia dopuszczalna jest droga sądowa. W rezultacie za utrwalony należy uznać pogląd, że uprawnienie do urlopu dla poratowania zdrowia jest prawem podmiotowym pracownika, którego powstanie uzależnione jest od decyzji pracodawcy, której brak może zostać zastąpiony orzeczeniem sądu.

Posłużenie się przez ustawodawcę złożonym sposobem dochodzenia do uprawnienia jest zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę właściwości urlopu dla poratowania zdrowia. Jego celem pozostaje przeprowadzenie zaleconego leczenia. Oznacza to, że urlop ten nie może być traktowany jako okres czasowej niezdolności do pracy. Pracownik powstrzymuje się od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w celu podjęcia leczenia, które warunkuje prawidłowe wykonywanie obowiązków w przyszłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 1996 r., I PRN 67/96, OSNAPIUS 1997 nr 6, poz. 99; z dnia 30 lipca 2003 r., II UK 323/02, OSNP 2004 nr 11, poz. 197; z dnia 22 lutego 2008 r., I UK

228/07, OSNP 2009 nr 11-12, poz. 149). Błędny jest pogląd przyjmujący, że uprawnienie to spełnia funkcję zbieżną z urlopem wypoczynkowym. Odmienne są cele stawiane obu urlopom (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1983 r., III PZP 49/83, OSNCP 1984 nr 7, poz. 112). Można jednak zgodzić się z konkluzją, że urlop dla poratowania zdrowia jest najbardziej konstrukcyjnie zbliżony do urlopu wypoczynkowego.

Przedstawiona specyfika sprawia, że omawiany urlop powinien być oceniany jako wyjątkowe uprawnienie pracownicze, przeznaczone dla wybranych grup zatrudnionych, przy czym leży ono w interesie tak nauczyciela, jak i szkoły. Rola dyrektora szkoły, odpowiedzialnego za prawidłowe funkcjonowanie procesu nauczania, sprowadza się do możliwości weryfikacji medycznej potrzeby udzielenia urlopu, przez wniesienie odwołania do organu odwoławczego, a także do oceny ustawowych przesłanek uprawnienia. Można zgodzić się z poglądem, że ziszczenie się obu rodzajów warunków obliguje dyrektora szkoły do udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Stan ten wystąpi dopiero od dnia, w którym w ocenie orzeczeniu lekarz zaszła potrzeba skorzystania przez nauczyciela z urlopu. Do tego czasu dyrektor szkoły nie ma obowiązku w świetle art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia.

Po powiązaniu tego spostrzeżenia z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela staje się jasne, że przedłużenie dopuszczalnej nieobecności w pracy nauczyciela o kolejne 12 miesięcy następuje dopiero wówczas, gdy z orzeczenia lekarskiego wynika, iż powinien on korzystać z urlopu dla poratowania zdrowia, a dodatkowo spełnia pozostałe przesłanki z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela. Zwrot „zostanie mu udzielony urlop” należy też połączyć z „przekroczeniem 182 dni” niezdolności do pracy. Wówczas staje się zrozumiałe określenie „okres nieobecności w pracy może zostać przedłużony”. Ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy, wpisana w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nie występuje zatem w sytuacji, gdy w dniu złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli zmierzającego do zakończenia więzi pracowniczej doszło do przekroczenia 182 dni niezdolności do pracy, a orzeczenie lekarskie określa potrzebę udania się przez pracownika na urlop dla poratowania zdrowia w terminie późniejszym. W takim przypadku nauczyciel nie może twierdzić, że doszło względem niego do przedłużenia o kolejne

12 miesięcy okresu niezdolności do pracy, niweczącej dopuszczalność rozwiązania zobowiązania pracowniczego. Przeciwnie stanowisko, prezentowane w skardze kasacyjnej, nie daje się pogodzić z mechanizmem udzielania urlopu dla poratowania zdrowia, a przede wszystkim z językową wykładnią art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. „Szczególnie uzasadnione wypadki” uruchamiające nadzwyczajną ochronę nie powinny być interpretowane rozszerzająco. Wynika to z tego, że art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, z jednej strony, gwarantuje nauczycielom podwyższony standard ochrony - jednak tylko tym, którzy mają przyznane prawo do urlopu dla poratowania zdrowia (mogą z niego efektywnie korzystać), z drugiej zaś, wyznacza obowiązkowe przypadki rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, gdy nie jest on zdolny do nauczania, a jednocześnie nie może rozpocząć urlopu dla poratowania zdrowia, gdyż został on orzeczonej na okres późniejszy. Zachowanie symetrii między tymi wyznacznikami znajduje odzwierciedlenie w potrzebie stabilizacji zatrudnienia nauczycieli i konieczności zapewnienia prawidłowego procesu nauczania. W granicach wyznaczonych przez art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, ocenianych jednak restryktywnie, pracodawca powinien znosić nieobecność nauczyciela (wykorzystywać inne środki zapewniające optymalną dydaktykę), jeśli jednak, co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie, dojdzie do sytuacji, w której nauczyciel jest nadal z powodu choroby nieobecny w pracy, a nie zachodzą szczególne warunki wskazane w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły ma prawo, a wręcz obowiązek, rozwiązać stosunek pracy. Z tych powodów podstawa skargi kasacyjnej nie jest trafna.

Mimo stosowanego wniosku Sąd Najwyższy nie wydział potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej na rozprawie.

Orzeczono merytorycznie na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej skarżącej w postępowaniu kasacyjnym z urzędu rozstrzygnięto na podstawie art. 22³ ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa

kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490, z późn. zm).

eb