

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 czerwca 2018 roku Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy, w sprawie sygn. akt IV P 41/17, oddalił powództwo G. A. skierowane przeciwko Przedszkolu nr (...) w Ł., o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ewentualnie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz nie obciążył powódki kosztami procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

G. A. była zatrudniona w Przedszkolu nr (...) w Ł. od dnia 1 maja 1990 roku na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela. Od dnia 2 września 1991 roku powódka była zatrudniona w pozwanym Przedszkolu na podstawie mianowania.

W roku szkolnym 2015/2016 była wychowawcą nowoutworzonej grupy 3-4 latków. W grupie jako pomoc nauczyciela była zatrudniona M. G.. Współpraca powódki i M. G. nie układała się dobrze, G. A. miała zastrzeżenia do wykonywanych obowiązków przez współpracownicę. Również współpraca powódki z innymi nauczycielami nie układała się dobrze. Zarzucano jej brak zaangażowania w przygotowywanie uroczystości przedszkolnych.

Grupa przydzielona G. A. składała się z najmłodszych dzieci. Część z nich nie sprawiała żadnych problemów, jednak niektóre dzieci płakały w przedszkolu, nie chciały rozstawać się z rodzicami. Po około dwóch tygodniach od rozpoczęcia roku zaczęli oni zgłaszać zastrzeżenia co do sposobu opieki powódki nad dziećmi, zarzucali jej, że bije dzieci, niewłaściwie się do nich zwraca i krzyczy. Wskutek zgłaszanych przez rodziców zastrzeżeń doszło do zebrania rodziców dzieci z grupy podległej powódce z udziałem dyrekcji. Miało ono nerwowy i gwałtowny przebieg, który został zarejestrowany przez rodziców za pomocą dyktafonu. Ponieważ skala konfliktu była bardzo duża G. A., na wniosek dyrektora przedszkola, opuściła zebranie. Po tym zdarzeniu rodzice domagali się zmiany nauczyciela i wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec powódki za jej niewłaściwe zachowanie w stosunku do dzieci.

W dniu 21 września 2015 roku G. A. została zawieszona w obowiązkach nauczyciela wychowania przedszkolnego i zostało jej ograniczone wynagrodzenie począwszy od 1 października 2015 roku. Pismem z dnia 9 marca 2016 roku Dyrektor Przedszkola poinformował powódkę, że w związku z toczącym się postępowaniem dyscyplinarnym przedłużono zawieszenie w pełnieniu obowiązków nauczyciela do czasu zakończenia postępowania.

Orzeczeniem dyscyplinarnym z dnia 20 listopada 2017 roku Komisja Dyscyplinarna dla (...) przy Województwie (...) uznała G. A. za niewinną zarzuconych jej czynów stosowania wobec dzieci przemocy fizycznej i psychicznej w okresie od dnia 1 września 2015 roku do dnia 15 września 2015 roku w postaci szarpania, dawania klapsów, bicia po rękach i kierowaniu wyzywkami wobec dzieci.

W dniu 12 grudnia 2016 roku strona pozwana złożyła zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Łęczycy o popełnieniu przez powódkę przestępstwa fizycznego i psychicznego znęcania się nad dziećmi.

Postanowieniem z dnia 20 kwietnia 2017 roku dochodzenie zostało umorzone.

W okresie od 21 września 2015 roku do 20 marca 2016 roku powódka przybywała 182 dni na zwolnieniu lekarskim.

Od 21 marca 2016 roku do 18 lipca 2016 roku oraz od 19 lipca 2016 roku do 15 listopada 2016 roku powódka przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym, łącznie 240 dni.

W okresie od 16 listopada 2016 roku do 15 listopada 2017 roku pracodawca udzielił powódce urlopu dla poratowania zdrowia.

W dniu 22 marca 2017 roku strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 31 marca 2017 roku powołując się na art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela. Jako powód rozwiązania stosunku pracy wskazano wyczerpanie okresu czasowej niezdolności do pracy, na które złożył się okres przyznanego 8-miesięcznego świadczenia rehabilitacyjnego oraz udzielonego urlopu dla poratowania zdrowia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie zarówno co do roszczenia głównego, jak i ewentualnego. Sąd I instancji wskazał, że powódka była zatrudniona jako nauczyciel mianowany, zatem do kwestii związanych ze stosunkiem pracy miała zastosowanie ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela. Jednakże z uwagi na brak regulacji w tejże ustawie dotyczących rozwiązania stosunku pracy i roszczeń z tym związanych, podstawą prawną żądania powódki był art. 45 kodeksu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego żądanie powódki o dopuszczenie ewentualnie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy było nieuzasadnione, gdyż powódka w dacie rozwiązywania umowy o pracę nie podlegała ochronie prawnej określonej w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole nie odbywają się zajęcia. W szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia.

Sąd I instancji wskazał, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 21 września 2015 roku nieprzerwanie do 20 marca 2016 roku, uzyskując następnie prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od 21 marca 2016 roku do 15 listopada 2016 roku, a potem urlop dla poratowania zdrowia na okres od 16 listopada 2016 roku do dnia 15 listopada 2017 roku. Sąd Rejonowy kierując się wykładnią literalną art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela uznał, że okresem ochronnym dla nauczyciela, po ustaniu okresu niezdolności do pracy z powodu choroby w wymiarze 182 dni, jest wyłącznie jeden okres 12 miesięcy, przy czym w tym okresie może dojść zarówno do przyznania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, jak i urlopu dla poratowania zdrowia. W ocenie Sądu Rejonowego nie jest możliwe wydłużenie okresu wskazanego w art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o kolejny okres udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Gdyby bowiem przyjąć takie założenie, powódka korzystałaby z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy w wymiarze dłuższym niż wynikający z powołanego przepisu. Tymczasem okres ochronny przed rozwiązaniem z nauczycielem stosunku pracy jest ograniczony wyłącznie do 12 miesięcy niezależnie od tego, czy w tym okresie nauczyciel korzysta ze świadczenia rehabilitacyjnego czy urlopu dla poratowania zdrowia. Art. 23 Karty Nauczyciela wprowadza obligatoryjny obowiązek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w razie zajścia zdarzeń w nim opisanych. W świetle powyższego, w ocenie Sądu Rejonowego, norma trwałości stosunku pracy wynikająca z art. 73 Karty Nauczyciela, nie ma zastosowania w przypadku wyczerpania przez nauczyciela okresu ochronnego wynoszącego każdorazowo 182 dni i 12 miesięcy. Uzyskanie urlopu dla poratowania zdrowia przez powódkę nie spowodowało rozpoczęcia na nowo biegu 12 miesięcy okresu ochronnego przed rozwiązaniem umowy o pracę. Z uwagi na to, że okres ochronny u powódki upłynął 21 marca 2017 roku, a oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało złożone w dniu 22 marca 2017 roku nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracodawca naruszył przepisy dotyczące rozwiązywania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił również, że zgłoszone żądanie dopuszczenia do pracy nie miało podstaw prawnych, a powódce przysługiwało jedynie roszczenie przywrócenia do pracy (art. 91c Karty Nauczyciela w zw. z art. 56 §1 kp).

Sąd I instancji uznał za niezasadny zarzut strony pozwanej, że ewentualne przywrócenie powódki do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Pracodawca nie wykazał w toku procesu, że zarzucane powódce niewłaściwe zachowanie czy nienależyte wykonywanie obowiązków miało rzeczywiście miejsce. Sąd wskazał, że orzeczeniem dyscyplinarnym z dnia 20 listopada 2017 roku powódka została uznana za niewinną zarzuconych jej czynów stosowania przemocy wobec dzieci, a postępowanie przygotowawcze zostało umorzone. Strona pozwana nie wykazała żadnej inicjatywy dowodowej w tym zakresie.

Na podstawie art. 102 kpc Sąd Rejonowy odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu, biorąc pod uwagę to, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy powódka mogła pozostawać w subiektywnym przekonaniu o słuszności swych żądań, gdyż jej zdaniem uzasadnione było jej dalsze zatrudnianie, skoro uzyskała urlop dla poratowania zdrowia, który w jej ocenie chronił ją przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd wziął także pod uwagę, że powódka pozostaje w trudnej sytuacji zdrowotnej.

Od powyższego rozstrzygnięcia apelację złożyła powódka, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu obrazę prawa materialnego tj. art. 23 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 73 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela w zw. z art. 45 kp, poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że powódka w dniu wręczenia jej przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy z mianowania, nie podlegała ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy pomimo, że w tym czasie w tym dniu przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia, którego pracodawca udzielił jej na okres od 16 listopada 2016 roku do 15 listopada 2017 roku oraz pominięcie, że okoliczność korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia po okresie 182 dni niezdolności do pracy spowodowanej chorobą stanowiło przesłankę szczególną, o której mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia na wskazany wyżej okres spowodowało, że do dnia zakończenia tego urlopu stosunek pracy powódki podlegał ochronie i nie mógł być rozwiązany.

Podnosząc powyższy zarzut powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka wskazała, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem w okresie trwania urlopu dla poratowania zdrowia nauczycielowi przysługuje pełna ochrona stosunku pracy. W ocenie apelującej, treść art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie wskazuje, by przedłużenie okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela następowało wyłącznie na jeden okres 12 miesięcy. Zdaniem powódki wskazanie w przepisie, że okres usprawiedliwionej nieobecności może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy oznacza, że każdorazowo w przypadku uzyskania urlopu dla poratowania zdrowia, nauczyciel jest objęty ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, a okres ochronny jest uzależniony do długości przyznanego urlopu.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że okres ochrony nauczyciela przed rozwiązaniem stosunku pracy obejmuje 182 dni oraz 12 miesięcy, jeżeli zajdą wypadki określone w art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. W związku z powyższym, Sąd I instancji prawidłowo zastosował wskazany przepis, który stanowi obligatoryjną przesłankę rozwiązania stosunku pracy w razie przekroczenia okresu ochronnego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie. Należy wskazać, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy podziela i uznaje za własne.

Niezasadny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego tj. art. 23 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela i art. 45 kp. W niniejszej sprawie Sąd I instancji dokonał prawidłowej wykładni powołanych przepisów oraz właściwej analizy zakresu zastosowania art. 23 ust. 1 pkt 2 oraz art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Podstawowym zarzutem strony powodowej jest uznanie przez Sąd Rejonowy, że w razie wyczerpania okresu 12 miesięcy usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy, spowodowanego chorobą, pracodawca może rozwiązać stosunek pracy w czasie trwania urlopu dla poratowania zdrowia.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem ulega rozwiązaniu w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia.

Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że już tylko z literalnego brzmienia przepisu wynika jasno, że zobowiązuje on dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem po upływie 182 dni niezdolności do pracy, a w szczególnych wypadkach (o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia), po upływie 182 dni i kolejnych 12 miesięcy. Zastosowane w przepisie słowa „kolejne 12 miesięcy” w sposób oczywisty odnoszą się bowiem do wcześniej wskazanych miesięcy (tj. 182 dni). W żaden sposób nie można wyinterpretować z powołanego przepisu, jak chciałby apelujący, że „kolejne 12 miesięcy” oznacza możliwość przedłużania tego okresu nie tylko jednorazowo o 12 miesięcy, ale także o następne 12-sto miesięczne okresy, za każdym razem po uzyskaniu przez nauczyciela prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub urlopu dla poratowania zdrowia. Taka interpretacja jest niezgodna nie tylko z literalnym brzmieniem przepisu, ale również z jego wykładnią celowościową.

Z brzmienia powyższego przepisu wynika, że w razie spełnienia przesłanek w nim opisanych pracodawca ma obowiązek rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem. Z drugiej strony, z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów powszechnych wynika, że w czasie trwania urlopu dla poratowania zdrowia nauczycielowi przysługuje pełna ochrona stosunku pracy (por. m.in. wyrok SN z dn. 19.04.2012 r. sygn. akt II PK 204/11 Lex nr 1226836, wyrok SN z dn. 9.09.2010 r. sygn. akt II PK 54/10, Lex nr 661502, wyrok SN z dn. 20.04.2001 r. sygn. akt I PKN 377/00, Lex nr 74880).

W niniejszej sprawie należało zatem rozważyć czy obowiązek dyrektora placówki oświatowej rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy w związku z upływem 182 dni i 12 miesięcy niezdolności do pracy z powodu choroby, wyprzedza wynikającą z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela ochronę stosunku pracy.

Nadto należało rozważyć, czy dopuszczalnym jest w niektórych sytuacjach rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, w czasie trwania urlopu dla poratowania zdrowia.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że celem instytucji urlopu dla poratowania zdrowia jest poprawa stanu zdrowia nauczyciela. Urlopu udziela dyrektor na wniosek nauczyciela. Chociaż decyzja o uwzględnieniu wniosku należy do dyrektora placówki oświatowej, to w razie spełnienia przez wnioskodawcę ustawowych przesłanek nabycia urlopu, jego udzielenie jest obowiązkiem pracodawcy. Przemawia za tym sformułowanie użyte w art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, że dyrektor „udziela” urlopu. W razie odmowy udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel może dochodzić swoich roszczeń na drodze sądowej. Urlop, o którym mowa w art. 73 Karty Nauczyciela jest szczególnym świadczeniem pracowniczym, którego celem jest – przy zagwarantowaniu trwałości stosunku pracy – zapewnienie nauczycielowi możliwości poddania się leczeniu dla odzyskania pełnej zdolności do pracy i kontynuowania zatrudnienia.

W uchwale z dnia 26 czerwca 2013 roku sygn. akt I PZP 1/13 Sąd Najwyższy wskazał, że: „na tle regulacji z art. 73 Karty Nauczyciela ujawniają się w istocie dwa funkcjonalne aspekty urlopu. Z jednej strony służy on pracownikowi w celu regeneracji zdrowia utraconego w pracy. Z drugiej strony służy pracodawcy, gwarantując odzyskanie pełnej sprawności do dalszego nauczania przez członka kadry pedagogicznej (...) Prawo do urlopu dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu na czas nieokreślony, a więc takiemu, który powróci do wykonywania obowiązków w szkole udzielającej tego urlopu. Udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia ma zapewnić przydatność nauczyciela do pracy w określonej placówce w przyszłości (np. zapobiec przyszłym absencjom chorobowym dezorganizującym proces kształcenia i wychowywania dzieci oraz młodzieży). Ostatecznie zatem urlop dla poratowania zdrowia udzielany jest nie tylko w interesie nauczyciela, ale także i szkoły, która, ponosząc koszty tego urlopu, uzyskuje w zamian gwarancję posiadania kadry nauczycielskiej w pełni zdolnej do wykonywania nałożonych na nią zadań. Nie spełnia się więc jedna z funkcji urlopu dla poratowania zdrowia, jeśli na skutek częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania nie ma zapotrzebowania na pracę nauczyciela po zakończeniu przez niego urlopu dla poratowania zdrowia. To zaś **przemawia za dopuszczalnością rozwiązania stosunku pracy nawet w trakcie tego urlopu,**

tj. w momencie, kiedy okazuje się, że jego dalsze trwanie jest uzasadnione wyłącznie interesem nauczyciela.

Powyższy pogląd, który Sąd Okręgowy w całości podziela, ma również odniesienie do rozpoznawanej sprawy, bowiem w warunkach przedłużającego się okresu niezdolności do pracy powódki, utrzymywanie stosunku pracy byłoby wyrazem ochrony interesów jedynie pracownika, przy całkowitym pominięciu interesów pracodawcy, który to interes jest chroniony również przez treść art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Nadto, w oparciu już tylko o powyższe można wywieść, iż polskie prawo dopuszcza jednak możliwość rozwiązania stosunku zatrudnienia z nauczycielem, w trakcie trwania urlopu dla poratowania zdrowia, chociażby w sytuacji kiedy odpada jedna z funkcji urlopu dla poratowania zdrowia tj. interes pracodawcy.

Strona powodowa powołała się w apelacji na treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2016 roku sygn. akt I PK 182/15 wskazując, że udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia ma pierwszeństwo przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. pkt 2 Karty Nauczyciela. Należy jednak zwrócić uwagę, że powołany wyrok zapadł w oparciu o zupełnie inny stan faktyczny, niż rozpoznawanej sprawie. Sąd Najwyższy rozważał sytuację, w której po wyczerpaniu okresu 182 dni niezdolności do pracy nauczyciel złożył wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia, a dyrektor szkoły rozwiązał stosunek pracy pozostawiając wniosek o przyznanie urlopu bez rozpoznania. W tak ustalonych okolicznościach, rozpoznając kasację strony pozwanej, Sąd Najwyższy wskazał na pierwszeństwo udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Sąd Okręgowy stanowisko wyrażone w tym orzeczeniu podziela i uznaje je za słuszne w okolicznościach sprawy, jakie miały miejsce w powołanym wyroku.

Jednakże, jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego wyroku, warunkiem przedłużenia okresu usprawiedliwionej nieobecności ponad 182 dni i kontynuowania zatrudnienia jest udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub alternatywnie przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. Te dwie sytuacje należy traktować jako "szczególnie uzasadnione wypadki" (...) Samo udzielenie takiego urlopu (przyznanie świadczenia) jest "szczególnie uzasadnionym wypadkiem" przedłużenia okresu ochronnego (...) o kolejne 12 miesięcy. Chodzi o umożliwienie nauczycielowi mianowanemu odzyskania pełnej zdolności do wykonywania obowiązków nauczyciela w razie przedłużającej się choroby.

Jednakże w niniejszej sprawie apelująca skorzystała zarówno ze świadczenia rehabilitacyjnego, które trwało 8 miesięcy, jak i z później udzielonego urlopu dla poratowania zdrowia, który miał trwać kolejne 12 miesięcy. A zatem niewątpliwie w czasie określonym konkretnie w przepisie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, jako szczególnie uzasadniony wypadek (182 dni plus kolejne 12 miesięcy) powódka nie odzyskała pełnej zdolności do wykonywania obowiązków nauczyciela w związku z przedłużającą się chorobą.

W orzecznictwie przyjmuje się, że okres 182 dni przewidziany w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest okresem ochronnym, w tym czasie nie jest możliwe rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, jednak upływ tego okresu uprawnia i zobowiązuje dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, jeżeli nauczyciel jest nadal niezdolny do pracy z powodu choroby (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 lipca 2006 r., I PK 47/06, LEX nr 203383; z 23 lutego 2010 r., II PK 233/09, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 205 z glosą W. Jędrychowskiej-Jaros LEX/el; z 9 lutego 2012 r., I PK 95/11, LEX nr 1107149).

Poza tym, na co wskazał Sąd Najwyższy w powołanym uzasadnieniu, "szczególnie uzasadnione wypadki" powinny pozostawać w relacji do celu ochrony nauczyciela mianowanego przed zwolnieniem (rozwiązaniem stosunku pracy z mianowania) bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez nauczyciela, dotyczących jego niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Przedłużenie okresu ochronnego (ochrony przed zwolnieniem) może nastąpić wtedy, gdy istnieją uzasadnione podstawy do przyjęcia, że dalszy przedłużony o kolejne 12 miesięcy okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego lub korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia pozwoli mu na powrót do zdrowia i podjęcie obowiązków nauczyciela".

W niniejszej sprawie, przy zaistnieniu szczególnie uzasadnionego wypadku i przedłużeniu okresu ochronnego o kolejne 12 miesięcy (8 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego i 4 miesiące urlopu dla poratowania zdrowia), powódka nadal była niezdolna do pracy z powodu choroby po upływie tych okresów, a zatem pozwany był zobowiązany z mocy wskazanego przepisu, do rozwiązania z nią stosunku pracy. Upływ określonego w Karcie Nauczyciela okresu czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą stanowi bowiem obligatoryjną przesłankę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem.

W innych orzeczeniach również dopuszcza się możliwość rozwiązania stosunku pracy w trakcie trwania urlopu dla poratowania zdrowia. Przykładowo w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2013 roku I PZP 1/13 wskazano, że prawo podmiotowe nauczyciela do uzyskania urlopu dla poratowania zdrowia nie może być chronione w wyższym stopniu, niż interesy pracodawcy. Ustawodawca w żadnym miejscu nie wskazał na nadrzędny charakter dobra chronionego art. 73 Karty Nauczyciela. Sąd Najwyższy podniósł, że istnieją okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w trakcie urlopu dla poratowania zdrowia w sytuacji, gdy na skutek zmian organizacyjnych powrót nauczyciela do pracy jest niecelowy, z uwagi na zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Sąd Okręgowy rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela powyższe stanowisko Sądu Najwyższego.

W świetle powyższych rozważań należy zwrócić uwagę, że orzecznictwo dopuściło, w oparciu o obowiązujące przepisy, możliwość rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w czasie trwania urlopu dla poratowania zdrowia, w niektórych sytuacjach. W ocenie Sądu Okręgowego sytuacja zaistniała w przedmiotowej sprawie również uprawniała pozwanego do rozwiązania stosunku pracy z powódką, w czasie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia.

Należy podkreślić, że co do zasady okres dopuszczalnej nieobecności w pracy z powodu choroby wynosi 182 dni, jednakże art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dopuszcza szczególnie uzasadnione przypadki, w których dopuszczalne jest przedłużenie nieobecności nauczyciela o kolejne 12 miesięcy pod warunkiem uzyskania przez nauczyciela świadczenia rehabilitacyjnego lub urlopu dla poratowania zdrowia. Szczególnie uzasadnione wypadki, o których mowa w powołanym przepisie muszą pozostawać w relacji do celu ochrony nauczyciela przed rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn przez niego niezawinionych. Przedłużenie okresu ochronnego może nastąpić wówczas, gdy istnieją uzasadnione podstawy do przyjęcia, że dalszy przedłużony o 12 miesięcy okres pozwoli nauczycielowi na powrót do zdrowia i podjęcie obowiązków służbowych.

W niniejszej sprawie okres usprawiedliwionej nieobecności powódki przekraczał 12 miesięcy. Po okresie 182 dni zwolnienia lekarskiego, powódka uzyskała świadczenie rehabilitacyjne trwający 8 miesięcy, a następnie urlop dla poratowania zdrowia wynoszący 12 miesięcy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, okres 12 miesięcy wskazany przez ustawodawcę, a przypadający po okresie 182 dni niezdolności do pracy, stanowi maksymalny okres nieobecności nauczyciela, po przekroczeniu którego dyrektor placówki oświatowej ma obowiązek rozwiązać stosunek pracy. Analiza przepisu art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w żadnym wypadku nie prowadzi do wniosku, że okres ochronny ulega wydłużeniu i niejako odnawia się w razie skorzystania przez nauczyciela ze świadczenia rehabilitacyjnego, a następnie z urlopu dla poratowania zdrowia. Wbrew twierdzeniom strony powodowej sformułowanie użyte w przepisie wskazujące na możliwość przedłużenia o „kolejne 12 miesięcy” nie stanowi o możliwości podwójnego uzyskania wydłużonego okresu ochronnego.

Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2016 roku (II PK 90/15) – na który powołuje się również apelujący, zgodnie z którym funkcją art. 23 ust. 1 pkt. 2 oraz ust. 2 Karty Nauczyciela jest kompleksowe określenie terminu trwania zatrudnienia. Oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy ulega przedłużeniu do końca miesiąca, w którym nauczyciel będzie przebywał przynajmniej przez 182 dni na zwolnieniu lekarskim albo zakończy pobierać świadczenie rehabilitacyjne lub minie okres, na który przyznano mu urlop dla poratowania zdrowia, **chyba, że wcześniej upływie kolejne 12 miesięcy w rozumieniu art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy.**

Apelująca, powołując się na wskazany wyżej wyrok, przytoczyła jedynie fragment tezy i dokonała korzystnej dla siebie jego interpretacji. Jednakże z uzasadnienia tegoż wyroku wynika wprost, że rozwiązanie stosunku pracy ulega przedłużeniu, chyba, że wcześniej upłynie kolejne 12 miesięcy w rozumieniu art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy.

Trzeba podkreślić, że art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, z jednej strony, gwarantuje nauczycielom podwyższony standard ochrony, z drugiej zaś, wyznacza obowiązkowe przypadki rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, gdy nie jest on zdolny do nauczania. 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 minęły terminy zakreślone dla szczególnie uzasadnionych wypadków wskazane w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (182 dni plus kolejne 12 miesięcy) dyrektor szkoły ma nie tylko prawo, ale obowiązek, rozwiązać stosunek pracy.

Nie ma zatem racji powódka wskazując w apelacji, że w każdej sytuacji, gdy nauczycielowi zostaje przyznany urlop dla poratowania zdrowia pozostaje on pod ochroną stosunku pracy i może z niego efektywnie korzystać, jedynie z wyjątkiem, gdy dochodzi do całkowitej likwidacji szkoły. Przeciwnie, jak wcześniej wskazano, w powołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy dopuścił możliwość rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, jeżeli upłynie wskazany w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela okres 12 miesięcy.

W związku z tym należy uznać, że 182 dni oraz 12 miesięcy jest to maksymalny możliwy okres nieobecności nauczyciela z przyczyn zdrowotnych, w którym stosunek pracy pozostaje pod ochroną. Należy wskazać, że ustawodawca z okresem 12 miesięcy wiąże czas odzyskania zdolności do pracy, gdyż zarówno świadczenie rehabilitacyjne, jak i urlop dla poratowania zdrowia mogą trwać maksymalnie 12 miesięcy. W przypadku nauczycieli maksymalny okres nieobecności wynosi 182 dni, z możliwością wydłużenia w szczególnie uzasadnionych wypadkach, gdy nauczycielowi przysługuje świadczenie rehabilitacyjne lub urlop dla poratowania zdrowia. Niewątpliwie przekroczenie okresu, o którym mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela powoduje konieczność obligatoryjnego rozwiązania stosunku, gdyż dłuższa nieobecność nauczyciela powoduje, że nie zostaje osiągnięty podstawowy cel jakim jest powrót do pracy zawodowej.

Jak już wcześniej wskazano, wprowadzenie okresu ochronnego stosunku pracy nauczyciela mianowanego ma na celu zapewnienie mu ochrony trwałości zatrudnienia, ale z drugiej strony pozwala zapewnić proces prawidłowego nauczania w placówce. Dlatego, aby zrównoważyć te cele ustawodawca wprowadził dodatkowy (obok 182 dni niezdolności do pracy) okres, w którym umowa o pracę nie może zostać rozwiązana mimo nieobecności nauczyciela (kolejne 12 miesięcy). Oczekiwanie w tych okolicznościach na powrót nauczyciela do pracy, już po upływie tych okresów, powodowałoby, że udzielenie okresu ochronnego następuje jedynie w interesie nauczyciela z pominięciem interesów pracodawcy.

W świetle powyższych rozważań nie zasługuje na podzielenie argumentacją strony powodowej, że okres ochronny powódki wydłużył się po udzieleniu urlopu dla poratowania zdrowia. Słusznie Sąd I instancji wskazał, że rozumowanie to doprowadziłoby do sytuacji przyznania powódce uprawnienia do okresu ochronnego ponad okres przewidziany przez ustawodawcę w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 485 kpc oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

Na podstawie art. 102 kpc w zw. z art. 391 § 1 kpc Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu za postępowanie odwoławcze. Powyższe rozstrzygnięcie zapadło nie tylko z uwagi na trudną sytuację materialną i zdrowotną powódki, ale również ze względu na charakter rozpoznawanej sprawy. W orzecznictwie wskazuje się, że do wypadków szczególnie uzasadnionych zalicza się między innymi szczególną zawilgość lub precedensowy charakter sprawy czy też subiektywne przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia (por. wyrok SA w Gdańsku

z dn. 11.04.2018 r. III AUa 1477/17, wyrok SA w Katowicach z dn. 02.08.2018 r. I ACa 86/15, postanowienie SN z dn. 27.04.1971 r. I PZ 17/71).

Rozstrzygnięcie niniejszej sprawy sprowadzało się do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego, jaka jest wzajemna relacja przepisów art. 73 i art. 23 Karty Nauczyciela. W świetle niejednoznacznego orzecznictwa powódka po wydaniu wyroku przez Sąd I instancji miała prawo oczekiwać, że Sąd odwoławczy być może podzieli jej stanowisko i dokona zmiany wyroku na jej korzyść. Z tych względów zastosowanie art. 102 kpc Sąd Okręgowy uznał za uzasadnione.

Przewodniczący Sędziowie: