

Urlop wypoczynkowy dla nauczycieli pełen pułapek.

Zasady nabywania i rozliczania tych uprawnień w przypadku nauczycieli są inne od przewidzianych w kodeksie pracy. Różnice między nimi zależą też od tego, czy pedagog jest zatrudniony w szkole, w organizacji pracy, w której przewidziano ferie szkolne, czy też jest to jednostka nieferyjna, a także od rodzaju umowy, wymiaru czasu pracy i uprawnień, z których korzysta w trakcie roku.

1. Odmienne regulacje

Ustawa z 26 stycznia 1982 r. - Karta nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 191 ze zm., dalej: KN lub pragmatyka) odmienne niż kodeks pracy reguluje zasady nabywania i rozliczania urlopu wypoczynkowego. Różnice te dotyczą zwłaszcza pedagogów zatrudnionych w szkołach feryjnych. Chodzi po pierwsze o to, że urlop przysługuje w wymiarze dni kalendarzowych, a nie roboczych. Po drugie, przysługuje on za okres roku szkolnego, a nie kalendarzowego. Po trzecie, w jednostkach feryjnych co do zasady nauczyciel wypoczynek wykorzystuje z mocy prawa w czasie ferii szkolnych i w wymiarze im odpowiadającym (wyrok Sądu Rejonowego we Wrocławiu z 9 września 2013 r., sygn. akt X P 625/12, www.orzeczenia.ms.gov.pl).

W praktyce wiele trudności powoduje też rozliczenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. To świadczenie jest bowiem ściśle związane z zasadami ustalania wymiaru wypoczynku, z którego dany nauczyciel nie skorzystał.

Problemy interpretacyjne potęguje dodatkowo fakt, że pragmatyka nie reguluje wszystkich zagadnień związanych z urlopem nauczyciela. Powstaje zatem pytanie, czy w danym stanie faktycznym można posilkować się regulacjami kodeksowymi. Zgodnie bowiem z art. 91c ust. 1 KN w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami tej ustawy, mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy. W danym przypadku może się jednak pojawić dylemat, czy brak określonej regulacji nie jest zamierzonym działaniem ustawodawcy.

2. Nabycie uprawnień do urlopu

Długość wypoczynku nauczyciela została w pragmatyce uzależniona od tego, czy dana szkoła jest placówką feryjną, czy nie. Okoliczność ta ma także wpływ na zasady udzielania i rozliczania urlopu.

Zgodnie z art. 65 KN nauczyciel zatrudniony w szkole, w organizacji pracy której przewidziano ferie szkolne, uzyskuje prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego w ostatnim dniu poprzedzającym ferie szkolne, a prawo do drugiego i dalszych urlopów - w każdym następnym roku kalendarzowym (tj. 1 stycznia danego roku kalendarzowego, a nie szkolnego - red.). (przykład 1)

Jak wskazuje się w orzecznictwie, nauczyciel, który rozwiąże stosunek pracy w trakcie trwania semestru zimowego, nie nabędzie prawa do urlopu wypoczynkowego (por. wyrok Sądu Rejonowego w Ostrołęce z 27 lutego 2014 r., sygn. akt IV P-upr 454/13, www.orzeczenia.ms.gov.pl). (przykłady 1 i 2)

Przykład 1

Bez wypoczynku

Nauczyciel stażysta został zatrudniony po raz pierwszy w szkole na podstawie umowy o pracę na zastępstwo za nieobecnego nauczyciela na okres od 1 września do 30 października 2016 r. Chociaż przepracował 2 miesiące, nie nabył prawa do urlopu wypoczynkowego.

Przykład 2

Otrzymanie uprawnień

Nauczyciel zatrudniony po raz pierwszy w szkole podpisał angaż na okres od 1 września 2015 r. do 4 marca 2016 r. Ferie zimowe w 2016 r. w tej placówce przypadły na okres od 1 do 14 lutego. Pedagog nabył uprawnienie do urlopu 31 stycznia 2016 r.

W przypadku nauczyciela szkoły nieferyjnej stosuje się art. 153 k.p., zgodnie z którym pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

3. Wymiar wypoczynku

W szkole feryjnej nauczyciel korzysta z urlopu wypoczynkowego w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii zimowych (2 tygodnie) i ferii letnich (8 tygodni). Tak wynika z art. 64 ust. 1 KN. W sumie jest to 56 dni kalendarzowych. Ponadto nauczyciel ma prawo do nieprzerwanego, co najmniej czterotygodniowego urlopu wypoczynkowego.

Wymiar urlopu nauczyciela w szkole feryjnej może być skrócony o 7 dni. Zgodnie bowiem z art. 64 ust. 2 KN nauczyciel może być zobowiązany przez dyrektora do realizacji w czasie tych ferii następujących czynności: * przeprowadzania egzaminów, * wykonywania prac związanych z zakończeniem roku szkolnego i przygotowaniem nowego roku szkolnego, * opracowywania szkolnego zestawu programów oraz uczestniczenia w doskonaleniu zawodowym w określonej formie. Czynności te nie mogą łącznie zająć nauczycielowi więcej niż 7 dni.

Natomiast nauczycielom zatrudnionym w placówkach, w których nie są przewidziane ferie szkolne, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów. Przykładem takiej jednostki jest m.in. przedszkole.

4. Urlop dla poratowania zdrowia

Urlop wypoczynkowy nie przysługuje w sytuacji, gdy nauczyciel w okresie ferii szkolnych korzystał z płatnego urlopu dla poratowania zdrowia. Natomiast sytuację takich nauczycieli zatrudnionych w szkołach nieferyjnych, reguluje art. 165 k.p., zgodnie z którym jeżeli nauczyciel nie może rozpocząć urlopu wypoczynkowego w terminie wskazanym w planie urlopów z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy (bo np. korzysta z urlopu dla poratowania zdrowia), pracodawca ma obowiązek przesunięcia terminu urlopu i udzielenia go w późniejszym okresie.

Pogląd ten potwierdza wyrok SN z 10 lutego 1988 r. (sygn. akt III PZP 4/88, LEX nr 55402), w którym stwierdzono, że cele urlopu wypoczynkowego i zdrowotnego są w rzeczywistości zbieżne. Chodzi o regenerację sił pracownika. Nie można więc z dwóch urlopów korzystać w tym samym okresie. Dlatego zdaniem SN, jeżeli nauczyciel w czasie, w którym powinien być mu udzielony urlop wypoczynkowy, korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia, prawo do urlopu wypoczynkowego zostało skonsumowane przez wykorzystanie urlopu zdrowotnego.

5. Nauczyciele zerówek

W praktyce może się pojawić problem, jaki wymiar urlopu przysługuje nauczycielom uczącym w zerówce działającej w szkole podstawowej. Wątpliwość ta to pokłosie opinii Ministerstwa Edukacji Narodowej z 21 września 2009 r. w sprawie nauczycieli zatrudnionych w oddziałach przedszkolnych zorganizowanych w szkołach podstawowych.

Ze stanowiska tego wynika, że oddział przedszkolny jest podstawową jednostką organizacyjną przedszkola i w świetle art. 61 ust. 1 ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm., dalej: u.s.o.) nie wchodzi w skład struktury organizacyjnej (klas) szkoły podstawowej. Szkoła podstawowa, w której utworzono oddział przedszkolny, stanowi specyficzną jednostkę noszącą w pewnym stopniu cechy zespołu (placówek). Zdaniem resortu, ponieważ praca oddziału przedszkolnego w szkole podstawowej jest zorganizowana w taki sam sposób jak praca przedszkola, tj. bez ferii szkolnych, do nauczycieli oddziału przedszkolnego należy stosować przepisy KN odnoszące się do nauczycieli przedszkoli. Oznacza to, że nauczycielom zerówek przysługuje 35-dniowy wymiar urlopu.

Podobny pogląd prezentowany jest w literaturze. Według niego nauczycielom prowadzącym zajęcia w zerówce przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 35 dni roboczych, niezależnie od tego, czy zerówka działa w szkole, czy w przedszkolu. Oddziały zerowe powinny funkcjonować przez cały rok kalendarzowy, gdyż nie mieszczą się w strukturze organizacyjnej szkoły podstawowej, która obejmuje klasy I-VI (M. Szymańska (w:) A. Barański., J. Rozwadowska-Skrzeczyńska, M. Szymańska, „Karta Nauczyciela. Komentarz”, Lex 2014).

Odmienne stanowisko zaprezentował Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim w wyroku z 30 października 2013 r., sygn. akt V Pa 74/13, www.orzeczenia.ms.gov.pl). Potwierdził wprawdzie, że oddział przedszkolny funkcjonujący w szkole podstawowej realizuje program wychowania przedszkolnego, w związku z czym do nauczycieli pracujących z grupami dzieci 6-letnich mają odpowiednie zastosowanie przepisy KN co do tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, stosownie do art. 42 KN. Piotrkowski sąd nie podzielił jednak stanowiska sądu niższej instancji, że skoro struktura organizacyjna szkoły podstawowej obejmuje jedynie klasy I-VI, zaś oddziały przedszkolne znajdują się w strukturze przedszkoli, to zasady obowiązujące w przedszkolach odnoszą się również do oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych. Sąd II instancji stwierdził, że oddział przedszkolny jest częścią struktury organizacyjnej szkoły podstawowej. A to jego zdaniem oznacza, że do nauczycieli

wychowania przedszkolnego ma zastosowanie art. 64 ust. 1 KN, czyli przysługuje im, jako pedagogom placówki feryjnej, prawo do urlopu wypoczynkowego przypadającego w okresie ferii szkolnych i przerw świątecznych. (przykład 3)

Przykład 3

Zerówka w strukturze szkoły

Anna Kowal 1 września 2015 r. ponownie została zatrudniona w szkole podstawowej na zastępstwo na stanowisku nauczyciela oddziału przedszkolnego. Angaż wygaś 30 kwietnia 2016 r. W roku szkolnym 2014/2015 korzystała z urlopów wypoczynkowych tak samo jak pozostali nauczyciele szkoły, tj. w okresie ferii. Natomiast w roku szkolnym 2015/2016 organ prowadzący szkołę (gmina) ustalił, że uczący w klasach „0” nie korzystają z urlopów tak jak nauczyciele placówek feryjnych, lecz jak ci z nieferyjnych. Anna Kowal świadczyła pracę w okresie ferii zimowych. Zażądała więc wypłaty jej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Dyrektor szkoły odmówił, twierdząc, że oddziały przedszkolne funkcjonujące w szkołach podstawowych nie znajdują się w strukturze szkoły podstawowej, która obejmuje klasy I-VI. Ponadto wskazała, że zasady obowiązujące w przedszkolach w zakresie urlopów wypoczynkowych odnoszą się także do zerówek funkcjonujących przy szkołach podstawowych. Jej zdaniem nauczyciele tych oddziałów nie mają w związku z tym prawa do urlopu wypoczynkowego na zasadach określonych w art. 64 ust. 1 KN, dlatego też Anna Kowal zobowiązana była do świadczenia pracy w okresie ferii.

Pogląd ten może być uznany przez sąd za błędny, gdyż nauczycielka była zatrudniona w placówce feryjnej (szkole podstawowej). W takim przypadku przysługiwałby jej ekwiwalent za niewykorzystany urlop, ponieważ pracowała w czasie, gdy on się jej należał.

Kwestia wymiaru urlopu nauczycieli zerówek w kontekście stanowiska MEN była przedmiotem

opinii prawnej przygotowanej dla **Związku Nauczycielstwa Polskiego** (dostęp: www.podkarpacie.znp.edu.pl). Zgodnie z nią uznanie, że zerówka nie jest jednostką organizacyjną szkoły z powołaniem się na art. 61 u.s.o. (który mówi, że struktura organizacyjna szkoły podstawowej obejmuje klasy I-VI), jest nieprawidłowe. W opinii tej wskazuje się, że art. 64 ust. 1 KN nie wyłącza żadnej grupy nauczycieli zatrudnionej w szkole. Wobec tego poza sporem pozostaje fakt, że nauczyciele zerówek w szkole mają prawo do urlopu wypoczynkowego według tego przepisu, czyli w wymiarze ferii zimowych i letnich, tj. 56 dni kalendarzowych. (ramka 1)

6. Urlop proporcjonalny

Zasada, zgodnie z którą nauczyciel zatrudniony przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych w art. 64 ust. 1 KN ma zastosowanie wyłącznie do nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 10 maja 2006 r. (sygn. akt III PZP 3/06, Biul. SN 2006/5/28) stosuje się do nich również art. 1551 par. 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z osobą uprawnioną do kolejnego urlopu, pracownikowi temu przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u niego w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze. Gdy zaś nauczyciel jest zatrudniony przez okres krótszy niż 10 miesięcy (w szkole feryjnej), ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do określonego w umowie okresu prowadzenia zajęć. Reguła ta określona została w art. 64 ust. 7 KN. (przykład 4)

Przykład 4

Umowa krótsza niż 10 miesięcy

Urlop wypoczynkowy

Wpisany przez Wiesław Serafin
czwartek, 02 czerwca 2016 13:39

Adam Wolak został zatrudniony na czas zastępstwa nauczyciela X od 4 stycznia do 30 czerwca 2016 r. Wykorzystał urlop w wymiarze 14 dni w okresie ferii zimowych. Wymiar urlopu powinien zostać wyliczony w tym przypadku za okres od 4 stycznia do 30 czerwca 2016 r., czyli za 6 miesięcy, gdyż zgodnie z art. 1552a par. 2 k.p. niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. Wobec tego, że nauczyciel był zatrudniony na podstawie umowy o pracę krócej niż 10 miesięcy, proporcjonalnie wyliczone prawo do urlopu wynosi 5,6 dnia za każdy przepracowany miesiąc (zaokrąglając w górę niepełne dni). Biorąc pod uwagę, że przepracował on w zaokrągleniu 6 miesięcy, nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 34 dni.

Obliczamy to w następujący sposób: $5,6 (56 \text{ dni} / 10) \times 6 \text{ miesięcy zatrudnienia} = 33,6$, co zaokrąglamy do pełnego wymiaru 34 dni.

W okresie pracy wykorzystał on jednak 14 dni urlopu w czasie ferii zimowych, co pozostawia 20 dni urlopu ($34 \text{ dni} - 14 \text{ dni} = 20 \text{ dni}$).

Natomiast do nauczycieli zatrudnionych w szkołach nieferyjnych odnosi się art. 64 ust. 5a KN. W przypadku nawiązania lub ustania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego, mają oni prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego, zgodnie z odrębnymi przepisami. Za taki należy uznać art. 1551 par. 1 pkt 1 k.p.

Do nauczycieli tych nie stosuje się zasady zawartej w art. 64 ust. 4 KN, która mówi o prawie do nieprzerwanego 4-tygodniowego urlopu wypoczynkowego. Natomiast stosownie do art. 162 k.p. przynajmniej jedna część urlopu nauczyciela powinna obejmować co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

7. Obiektywne powody

Urlop wypoczynkowy

Wpisany przez Wiesław Serafin
czwartek, 02 czerwca 2016 13:39

Jeżeli nauczyciel szkoły feryjnej nie skorzystał z wypoczynku z powodu określonego w art. 66 ust. 1 KN (ramka 2), to przysługuje mu urlop w ciągu roku szkolnego, w wymiarze uzupełniającym do 8 tygodni. Należy się on także w ciągu roku szkolnego dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły, którzy na polecenie lub za zgodą organu prowadzącego szkołę nie wykorzystali urlopu w czasie ferii z powodu wykonywania zadań zleconych przez ten organ lub prowadzenia w szkole inwestycji albo kapitalnych remontów.

Ustalenie prawa do uzupełniającego urlopu wypoczynkowego może nastąpić dopiero po zakończeniu ferii zimowych i letnich. (przykład 5)

Przykład 5

Bez automatyzmu

Nauczyciel zatrudniony w szkole podstawowej chorował przez 2 tygodnie w czasie ferii zimowych. Na początku czerwca złożył wniosek o udzielenie mu urlopu uzupełniającego w wymiarze 2 tygodni. Nauczyciel ten nie nabył automatycznie prawa do urlopu uzupełniającego i nie może domagać się jego udzielenia. Nabędzie to uprawnienie dopiero, gdy nie wykorzysta 8 tygodni urlopu w czasie trwania ferii letnich. Jeżeli skorzysta z takiego wymiaru urlopu, nie będzie mu przysługiwało prawo do urlopu uzupełniającego.

Wymiar przysługującego nauczycielowi urlopu uzupełniającego oblicza się po ustaleniu, czy skorzystał on z 8 tygodni urlopu, jako różnicę pomiędzy 8 tygodniami (56 dni) a okresem wykorzystanego urlopu. (przykład 6)

Przykład 6

Wymiar urlopu uzupełniającego

Nauczyciel chorował w trakcie trwania ferii zimowych oraz w czerwcu i lipcu. Będzie on miał prawo do urlopu uzupełniającego w wymiarze 25 dni kalendarzowych (56 dni minus 31 dni urlopu wykorzystanego w sierpniu).

8. Prawo do ekwiwalentu

W razie niewykorzystania przez nauczyciela przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, przysługuje mu ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu, nie więcej jednak niż za 8 tygodni w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie letnie i zimowe (art. 66 ust. 2 KN).

Przepis ten wiąże nierozdzielnie możliwość otrzymania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy z przysługiwaniem nauczycielowi urlopu wypoczynkowego. Zależność ta jest dość prosta: jeśli pedagogowi przysługiwał urlop wypoczynkowy, będzie mu przysługiwać też ekwiwalent pieniężny w razie jego niewykorzystania. (przykład 7)

Przykład 7

Uprawnienie do świadczenia

Jan Cez został zatrudniony na zastępstwo od 1 września 2015 r. Nieobecność nauczyciela zastępowanego miała trwać do 6 maja 2016 r. Jan Cez nabył prawo do urlopu za 2016 r., a tym samym do ekwiwalentu. Przy czym zastosowanie do niego ma art. 64 ust. 5 KN, zgodnie z którym nauczyciel zatrudniony przez okres krótszy niż 10 miesięcy w szkole feryjnej ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do określonego w umowie okresu prowadzenia zajęć. Zatem przysługuje mu urlop proporcjonalny w wymiarze 9 dni ($5,6 \text{ dni} (56 \text{ dni}/10 \text{ miesięcy}) \times 4 \text{ miesiące} = 22,4$, co zaokrąglamy do pełnego wymiaru 23 dni). Przyjmując, że z przysługującego mu urlopu wykorzystał 14 dni w czasie ferii zimowych, należy mu wypłacić ekwiwalent pieniężny za 9 dni (23 minus 14 dni).

Należy jednak pamiętać o zasadzie, że urlop przede wszystkim powinien być wykorzystany w naturze. Regułę tę podkreśla NSA w wyroku z 25 listopada 2009 r. (sygn. akt I OSK 560/09, LEX nr 586413). Sąd ten dodaje jednocześnie, że jedynie w określonych przypadkach przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany urlop. I tak w art. 66 ust. 2 KN wskazano, iż należy się on w razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Prawo do ekwiwalentu powstaje więc w momencie zaistnienia tych zdarzeń. Do tej bowiem chwili przysługuje urlop, a nie jego ekwiwalent.

Urlop wypoczynkowy

Wpisany przez Wiesław Serafin
czwartek, 02 czerwca 2016 13:39

Ponadto nie jest dopuszczalne, aby nauczyciel, który pozostaje w zatrudnieniu, a nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego, zawarł z dyrektorem porozumienie na mocy którego szkoła wypłaciłaby ekwiwalent pieniężny, zamiast udzielenia urlopu. Zgoda lub wniosek nauczyciela w tym zakresie nie ma żadnego znaczenia prawnego, gdyż prawo do urlopu wypoczynkowego jest prawem niezbywalnym, którego pracownik nie może się zrzec (art. 152 par. 1 k.p.). (przykład 8) (ramka 2)

Przykład 8

Prawo niezbywalne

Nauczycielka zatrudniona w szkole na czas nieokreślony w okresie ferii zimowych przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim, który skończy się w 20 października 2016 r. Wystąpiła do dyrektora z wnioskiem o wypłacanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres ferii zimowych i wakacji (za 8 tygodni), gdyż nie chce zakłócać organizacji pracy szkoły, a zamiast urlopu w naturze woli otrzymać ekwiwalent pieniężny. Dyrektor nie może przychylić się do wniosku nauczycielki i zobowiązany jest udzielić jej urlopu uzupełniającego w wymiarze 8 tygodni.

9. Kilka umów w roku szkolnym

W praktyce mogą się pojawić wątpliwości w sytuacji, gdy nauczyciel, po przejściu na emeryturę, zatrudnia się (na kolejną umowę na czas określony) do końca okresu zajęć w danym roku szkolnym. Czy zatem w tym przypadku można mówić, że był on zatrudniony w szkole przez cały okres trwania zajęć i przysługuje mu 56 dni urlopu? Czy należy przyjąć zasadę proporcjonalnego wymiaru urlopu do określonego w umowie okresu prowadzenia zajęć?

Zdaniem Sądu Okręgowego w Ostrołęce, wyrażonym w wyroku z 3 lipca 2014 r. (sygn. akt III Pa 14/14) nauczycielowi w tej sytuacji należy się urlop proporcjonalny (częstkowy). W tym wymiarze powinien być również wypłacony ekwiwalent. Zdaniem ostrołęckiego sądu w tym przypadku nie ma zastosowania zdanie pierwsze art. 64 ust. 5 KN, który mówi, że nauczyciel zatrudniony przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym w szkole feryjnej ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych w art. 64 ust. 1 KN (tj. do 56 dni urlopu, obejmującego ferie zimowe i letnie).

Sąd okręgowy w Ostrołęce wyjaśnił, że pierwsza część art. 64 ust. 5 KN ma zastosowanie wyłącznie do nauczycielskich stosunków pracy, których podstawą jest jedna lub kilka umów zawartych na czas określony, które to obejmowałyby cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym. Nie można wobec tego przyjąć, że regulację tę należy stosować także w sytuacji, gdy nauczyciel część roku szkolnego przepracował na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na podstawie mianowania, a następną część na podstawie umowy terminowej, nawet jeżeli łącznie wskazane stosunki pracy trwały przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym.

Sprawa rozstrzygana przez ten sąd dotyczyła nauczycielki zatrudnionej w zespole szkół od 1974 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. 28 października 2011 r. rozwiązano z nią stosunek pracy z powodu uzyskania przez nią uprawnień emerytalnych. Od 2 listopada 2011 r. została ponownie zatrudniona na czas określony, do 29 czerwca 2012 r. Po ustaniu stosunku pracy wypłacono jej ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 20 dni.

W ocenie nauczycielki szkoła winna była wypłacić jej ekwiwalent za kolejne 22 dni, bowiem świadczenie to przysługiwało jej w łącznym wymiarze za 42 dni (56 dni - 14 dni wykorzystanych ferii zimowych).

Sąd uznał jej żądanie za nieuzasadnione. Wskazał, że nauczycielka 1 stycznia 2011 r. nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze ferii letnich i zimowych. Przysługujący jej urlop za ten rok wykorzystwała w tym okresie. W tym przypadku nabyła jedynie prawo do urlopu wypoczynkowego w roku 2012 r. w wymiarze proporcjonalnym do przepracowanego w tym roku okresu, na podstawie art. 1551 par. 1 pkt 1 k.p.

Wymiar ten powinien zostać wyliczony w tym przypadku za okres 1 stycznia 2012 r. do 29 czerwca 2012 r., czyli za 6 miesięcy (zgodnie z art. 1552a par. 2 k.p. niepełny kalendarzowy

miesiąc pracy zaokrągla się w górę, do pełnego miesiąca). Wobec tego, że nauczycielka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę krócej niż 10 miesięcy, proporcjonalnie wyliczony wymiar urlopu wynosi 5,6 dnia za każdy przepracowany miesiąc (zaokrąglając w górę dni niepełne), łącznie 34 dni. W okresie pracy wykorzystała ona jednak 14 dni urlopu w czasie ferii zimowych, pozostaje więc 20 dni. Za taki okres szkoła wypłaciła jej ekwiwalent.

10. Zawarcie porozumienia

Pragmatyka nie wypowiada się na temat dopuszczalności zawierania porozumień o wykorzystaniu urlopu w naturze w czasie trwania kolejnego stosunku pracy. Odwołując się jednak do ogólnych przepisów prawa pracy, można stwierdzić, że dyrektor szkoły nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w przypadku gdy wspólnie z nauczycielem postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu poprzedniej umowy w tej samej szkole. Taką regułę można wywieść z art. 171 par. 3 k.p.

Przepisy KN nie formułują także zakazu zawierania takich porozumień w przypadku szkół feryjnych. Jednak w tych szkołach nieobecność nauczyciela w trakcie roku szkolnego może destabilizować jej pracę. Ostateczną decyzję i tak podejmuje w tej sprawie dyrektor szkoły, który przed jej powzięciem powinien brać pod uwagę konsekwencje.

WAŻNE

Nauczyciel ma prawo do nieprzerwanego, co najmniej czterotygodniowego urlopu wypoczynkowego.

Ramka 1

Stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej

Oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych nie mogą być utożsamiane z przedszkolem. Jakkolwiek jest w nich realizowany program wychowania przedszkolnego, to w sytuacji funkcjonowania oddziału w szkole podstawowej oddział przedszkolny wchodzi w strukturę tej szkoły, a dziecko oddziału przedszkolnego traktowane jest jak uczeń tej szkoły, a nie przedszkola. Oddział przedszkolny jest zatem rodzajem działalności wykonywanej w strukturach przedszkola bądź szkoły podstawowej (uchwała RIO w Rzeszowie z 8 października 2009 r., znak: XXI/6080/09, LEX 554271). Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługuje również w razie niewykorzystania przez nauczyciela urlopu uzupełniającego (wyrok SN z 6 października 2005 r., sygn. akt II PK 72/05, OSNAPiUS 2006/15-16/242).

Ramka 2

Katalog przyczyn

Prawo do urlopu uzupełniającego ma nauczyciel, który nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w całości lub części w okresie ferii szkolnych z powodu: * niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, * urlopu macierzyńskiego, * urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, * urlopu ojcowskiego, * urlopu rodzicielskiego, * odbywania ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego.

Ramka 3

Zasady obliczania

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy nauczycieli ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Za podstawę ustalenia ekwiwalentu za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się wysokość wynagrodzenia przysługującego nauczycielowi za jeden dzień urlopu. Tak wynika z par. 6 rozporządzenia ministra edukacji narodowej z 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz. U. nr 71, poz. 737 ze zm.).