

PIOTR KUCHARSKI

PLATNY URLOP DLA PORATOWANIA ZDROWIA

I. Płatnego urlopu dla poratowania zdrowia pracownika nie wprowadzają przepisy Kodeksu pracy¹, ale też nie utrudniają jego wprowadzenia przez przepisy szczególne regulujące stosunek pracy określonych kategorii pracowników, w tym także przez układy zbiorowe pracy.

Płatny urlop dla poratowania zdrowia przewiduje większość ustaw regulujących odrębnie niektóre elementy stosunku pracy pewnych grup pracowników, zatrudnionych przede wszystkim w państwowych jednostkach organizacyjnych. I tak, wzmiankowany urlop został wprowadzony przez ustawy odnoszące się do nauczycieli², nauczycieli akademickich³, pracowników naukowych⁴, urzędników służby cywilnej⁵, pracowników NIK nadzorujących⁶ lub wykonujących czynności kontrolne, sędziów⁷, prokuratorów⁸, kuratorów⁹ zawodowych (w sądach), pracowników Służby Leśnej¹⁰.

W niektórych przepisach prawnych występuje nazwa „płatny urlop zdrowotny”. Przepisy takie odnoszą się do funkcjonariuszy Służby Więziennej¹¹, Straży Granicznej¹² oraz Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu¹³,

¹ Zob. art. 5, 239 i 240 k.p.

² Zob. art. 73 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. 2006, Nr 97, poz. 674, ze zm.).

³ Zob. P. Kucharski, *Uwagi w sprawie regulacji prawnej urlopu dla poratowania zdrowia nauczycieli akademickich*, „Życie Szkoły Wyższej” 1990, nr 9, s. 67-83; zob. też art. 109 ust. 5-6 ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385, ze zm.), art. 61 ustawy z 26 czerwca 1997 r. o wyższych szkołach zawodowych (Dz. U. Nr 96, poz. 590, ze zm.) oraz art. 134 ust. 5-11 ustawy z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365).

⁴ Zob. art. 82 ust. 2 ustawy z 25 kwietnia 1997 r. o PAN (Dz. U. Nr 75, poz. 469, ze zm.) i art. 60 ustawy z 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych (Dz. U. 2001, Nr 33, poz. 388, ze zm.), który przyznaje to prawo również pracownikom badawczo-technicznym.

⁵ Zob. art. 90 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz. U. 1999, Nr 49, poz. 483, ze zm.), uchylony przez art. 133 ustawy z 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 170, poz. 1218).

⁶ Zob. art. 80 ustawy z 23 grudnia 1994 r. o NIK (Dz. U. 2001, Nr 85, poz. 937, ze zm.).

⁷ Zob. art. 93 ustawy z 27 lipca 2001 r. – Prawo ustroju sądów powszechnych (Dz. U. Nr 98, poz. 1070, ze zm.), art. 45 § 2-4 ustawy z 23 listopada 2002 r. o SN (Dz. U. Nr 240, poz. 2052, ze zm.), art. 29 i 49 ustawy z 25 lipca 2002 r. – Prawo o ustroju sądów administracyjnych (Dz. U. Nr 153, poz. 1269), art. 6 ust. 4 ustawy z 1 sierpnia 1997 r. o TK (Dz. U. Nr 102, poz. 643, ze zm.).

⁸ Zob. art. 53 ustawy z 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (Dz. U. 2002, Nr 21, poz. 206, ze zm.).

⁹ Zob. art. 17 ustawy z 27.VII.2001 r. o kuratorach sądowych (Dz. U. nr 98, poz. 1071, ze zm.).

¹⁰ Zob. art. 46 ust. 1 pkt 3 ustawy z 28 września 1991 r. o lasach (Dz. U. 2005, Nr 45, poz. 435, ze zm.).

¹¹ Zob. art. 82 ustawy z 26 kwietnia 1996 r. o SW (Dz. U. 2002, Nr 207, poz. 1761, ze zm.) i § 16 rozp. Ministra Sprawiedliwości z 21 listopada 1996 r. w sprawie urlopów funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz. U. Nr 138, poz. 644).

¹² Zob. art. 89 i 90 ustawy z 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. 2005, Nr 234, poz. 1997, ze zm.) i § 19 rozp. Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 14 czerwca 2002 r. w sprawie urlopów funkcjonariuszy S.G. (Dz. U. nr 86, poz. 784, ze zm.).

¹³ Zob. art. 98 ust. 1 i art. 100 ustawy z 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu (Dz. U. Nr 74, poz. 676, ze zm.).

a także strażaków Państwowej Straży Pożarnej¹⁴, policjantów¹⁵, pracowników Państwowej Inspekcji Pracy¹⁶ wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne i do funkcjonariuszy celnych¹⁷.

Biorąc za podstawę oceny cel urlopów, trzeba uznać, że urlop zdrowotny jest kategoriałnie tożsamy z urlopem dla poratowania zdrowia, skoro celem urlopu zdrowotnego jest również poratowanie zdrowia. Warto odnotować, że „zdrowotny”, to „związany ze zdrowiem, służący zdrowiu”. Z kolei „poratować” – to „pomóc komuś, pospieszyć na ratunek; dopomóc, wesprzeć”. Występuje też „podratować”, czyli „doprowadzić co do lepszego stanu, dopomóc trochę, w potrzebie (p. zdrowie. p. kogo pożyczką)”¹⁸. Skoro już mowa o samej nazwie urlopu, to występuje w niej ważne określenie „płatny”, wskazujące, że osoba przebywająca na tym urlopie otrzyma wynagrodzenie lub uposażenie. Można zatem uznać, że nazwa: „płatny urlop dla poratowania zdrowia” zawiera związane określenie istoty tego urlopu.

II. Z wprowadzeniem płatnego urlopu dla poratowania zdrowia związane jest oczekiwanie, że będzie on udzielany z uwzględnieniem okoliczności występujących w danym przypadku. W celu zapewnienia właściwego udzielania wspomnianego urlopu, regulacje wprowadzające tę instytucję zwykle określają przesłanki, od spełnienia których zależy udzielenie urlopu, a także postępowanie, w toku którego ma nastąpić jego udzielenie w ustalonym wymiarze. Następuje to przez wskazanie pracowników, wymiaru ich zajęć (ma to być pełny wymiar zajęć), zatrudnienia na czas nieokreślony, odpowiedniego stażu pracy, procedury pozwalającej na stwierdzenie, że stan zdrowia pracownika wymaga poratowania zdrowia przez leczenie wykonywane w warunkach płatnego urlopu udzielonego w tym celu na ustalony okres, a także podmiotów uprawnionych do udzielenia tego urlopu.

Można zauważyć, że stopień szczegółowości przesłanek i trybu udzielenia tego urlopu jest różny. Z mniej szczegółową regulacją mamy do czynienia wówczas, gdy podmiotem uprawnionym do udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia jest minister, natomiast z o wiele bardziej szczegółową – gdy uprawniony do udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia jest każdy podmiot, który zawiązał stosunek pracy z danym pracownikiem. Jeszcze bardziej szczegółowo uregulowane są te przypadki, kiedy dany podmiot ma obowiązek udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia zatrudnionemu należącemu do określonej grupy pracowników.

III. Niektóre regulacje nie zawierają wyraźnie sformułowanego uzależnienia możliwości udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia od zatrud-

¹⁴ Zob. art. 71f ustawy z 24 sierpnia 1991 r. o P.S.P. (Dz. U. 2006, Nr 96, poz. 667, ze zm.) oraz § 4 rozp. Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 6 stycznia 2006 r. w sprawie warunków i trybu udzielania urlopów strażakom P.S.P. (Dz. U. Nr 9, poz. 52).

¹⁵ Zob. art. 85 ustawy z 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. 2002, Nr 7, poz. 58, ze zm.) i § 23 rozp. Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 7 czerwca 2002 r. w sprawie urlopów policjantów (Dz. U. Nr 81, poz. 740, ze zm.).

¹⁶ Zob. art. 24b ustawy z 6 marca 1981 r. o P.I.P.; Dz. U. 2001, Nr 124, poz. 1362, ze zm., w tym art. 52 ustawy z 28 lipca 2005 r. o lecznictwie uzdrowiskowym... (Dz. U. Nr 167, poz. 1399).

¹⁷ Zob. art. 45 ustawy z 24 lipca 1999 r. o Służbie Celnej (Dz. U. 2004, Nr 156, poz. 1641, ze zm.).

¹⁸ Zob. *Popularny słownik języka polskiego*, red. B. Dunaj, Wyd. Wilga, Warszawa 1970, s. 583, 604 i 865.

nienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy oraz na czas nieokreślony, ale zatrudnienie na danym stanowisku oznacza spełnienie tych przesłanek, gdyż są one równocześnie przesłankami zatrudnienia na tym stanowisku (zob. przypis 7 do niniejszego artykułu).

IV. Odnosząc się do określenia minimalnego stażu pracy jako przesłanki udzielenia pierwszego płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, należy odnotować, że niektóre regulacje ustalają ten staż na 3 lata, niektóre na 5 lat, niektóre na 7 lat, a niektóre na 10 lat (z wliczeniem wskazanych okresów pracy u innych pracodawców), a niektóre w ogóle nie określają takiego stażu pracy (zob. przypisy 2-11 do niniejszego artykułu).

V. Jeżeli chodzi o określenie procedury stwierdzania potrzeby poratowania zdrowia danego pracownika, należy zauważyć, że istnieją uregulowania szczegółowo¹⁹ określające tę procedurę, niektóre – ograniczają się do sformułowania wymagania, aby wniosek o udzielenie płatnego urlopu dla poratowania zdrowia znajdował uzasadnienie w treści załączonego do niego orzeczenia lekarskiego, a niektóre – w ogóle nie określają takiej procedury.

VI. Istotnym elementem regulacji płatnego urlopu dla poratowania zdrowia jest określenie jego wymiaru. Chodzi tu o wymiar urlopu udzielanego jednorazowo, częstotliwość jego udzielania oraz łączny wymiar tego urlopu w danym czasie lub okresie zatrudnienia. Niektóre unormowania określają maksymalny wymiar tego urlopu udzielanego jednorazowo na rok, a łącznego na 3 lata, z tym że kolejnego można udzielić nie wcześniej niż po upływie roku od zakończenia poprzedniego urlopu²⁰. Niektóre regulacje określają maksymalny wymiar tego urlopu udzielanego jednorazowo na 6 miesięcy, rezygnując ze wskazania częstotliwości udzielania kolejnych urlopów oraz z określania maksymalnego wymiaru łącznego urlopów dla poratowania zdrowia²¹. Z kolei inne przepisy określają maksymalny wymiar tego urlopu udzielanego jednorazowo na 6 miesięcy, ale co najwyżej dwukrotnie w okresie zatrudnienia²². Niekiedy określa się maksymalny wymiar tego urlopu w roku kalendarzowym²³. Inne określają maksymalny wymiar tego urlopu udzielanego

¹⁹ Por. zarządzenie MZiOS z 25 marca 1991 r. w sprawie orzekania o potrzebie udzielania nauczycielowi akademickiemu płatnego urlopu dla poratowania zdrowia (M.P. Nr 15, poz. 100); zob. art. 275 ust. 2 i art. 276 pkt 2 ustawy z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym; zob. też zarządzenie tego ministra z 12 marca 1997 r. (M.P. Nr 17, poz. 161) normujące analogiczne orzekanie w odniesieniu do nauczycieli, uchylone 7 października 2000 r. przez art. 1 pkt 49, i art. 16 ustawy z 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela... (Dz. U. Nr 19, poz. 239, ze zm.); zob. również wyrok SN z 19 kwietnia 2001 r., I PKN 292/0 oraz głosę P. Kucharskiego do tego wyroku, OSP 2003 r., z. 9, poz. 108; zob. także rozp. Ministra Zdrowia z 23 listopada 2000 r. w sprawie trybu orzekania o potrzebie udzielania nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia (Dz. U. 2001, Nr 1, poz. 13), uchylone 22 października 2002 r. przez art. 3 pkt 25 i art. 30 ustawy z 23 sierpnia 2001 r. o zmianie [...] ustawy – Karta Nauczyciela... – Dz. U. Nr 111, poz. 1194. A. Barański odnotowuje tylko, że wymaga ono zmiany w celu dostosowania do tej ustawy; A. Barański i in., *Komentarz do Karty Nauczyciela*, ABC, Warszawa 2003, s. 267). Taka sytuacja mogła spowodować utrudnienia w korzystaniu z prawa do tego urlopu przez nauczycieli; nowe rozporządzenie tego ministra z 27 października 2005 r. w sprawie orzekania o potrzebie udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia weszło w życie 15 grudnia 2005 r. (Dz. U. Nr 233, poz. 1991).

²⁰ Zob. przypis 2.

²¹ Zob. przypis 8.

²² Zob. przypis 6.

²³ Zob. przypisy: 16 i 17.

jednorazowo na 6 miesięcy, a łączny wymiar w okresie całej służby – na 18 miesięcy²⁴. Jeszcze inne określają maksymalny wymiar omawianego urlopu udzielonego jednorazowo na 2 miesiące, a łącznie w ciągu kolejnych 12 miesięcy – na okres do 6 miesięcy²⁵. Niektóre regulacje określają maksymalny wymiar tego urlopu na 30 dni w roku kalendarzowym²⁶. Jedna z regulacji przewiduje nawet, że za każde rozpoczęte 10 dni pełnienia określonej służby przysługuje 1 dzień tego urlopu, nie więcej jednak niż 30 dni kalendarzowych²⁷.

Warto zauważyć, że w przepisach wprowadzających urlopy dla poratowania zdrowia brak postanowień wyznaczających minimalny wymiar tych urlopow. Może to oznaczać, że nie ma takiej potrzeby, w praktyce udziela się bowiem takich urlopow w maksymalnym wymiarze lub wymiarze do niego zbliżonym.

VII. W regulacjach wprowadzających płatne urlopy dla poratowania zdrowia zwykle nie precyzuje się tego, jakie wynagrodzenie (uposażenie) będzie otrzymywał w tym czasie urlopowany. Wychodzi się z założenia, że wystarczy określenie „urlop płatny”. Okazuje się, że nie jest to regulacja wystarczająca. Dlatego w przepisach pojawiają się określenia wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w okresie płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, ale niekiedy równocześnie z nazwy tego urlopu usuwa²⁸ się wyraz „płatny”. Może to oznaczać przygotowanie do wprowadzenia bezpłatnych urlopow dla poratowania zdrowia, co skutkowałoby istotnym pogorszeniem sytuacji materialnej pracowników, którzy będą musieli z nich skorzystać.

Skoro został poruszony wątek wynagrodzenia przysługującego w okresie płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, trzeba zwrócić uwagę, że w okresie tego urlopu pracownik powinien zachować prawo do dodatkowego wynagrodzenia, jakie otrzymałby, gdyby w tym okresie pracował – w tym do dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników sfery budżetowej²⁹, jeżeli jest pracownikiem tej sfery. Prawo takie powinno być wyraźnie określone w przepisach regulacji wprowadzającej płatny urlop dla poratowania zdrowia w odniesieniu do wskazanej grupy pracowników. W istocie chodzi o to, aby pracownik przebywający na urlopie dla poratowania zdrowia posiadał takie same prawa, jakie przysługiwałyby mu, gdyby w tym czasie pracował. Oznacza to także m.in. uwzględnienie wynagrodzenia otrzymywanego w okresie tego urlopu przy obliczaniu dodatkowego wynagrodzenia rocznego pracownikowi sfery budżetowej przebywającemu na tym urlopie. Pracownik ten zachowuje takie prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego, jakie przysługiwałoby mu,

²⁴ Zob. przypisy: 12, 13 i 15.

²⁵ Zob. przypis 13.

²⁶ Zob. przypisy: 16 i 17.

²⁷ Zob. § 24 pkt 6 i § 27 rozp. RM z 25 maja 2004 r. w sprawie pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa (Dz. U. Nr 140, poz. 1479); zob. też art. 62 ust. 8 pkt 1 ustawy z 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. Nr 179, poz. 1750, ze zm.) i § 17-20 rozp. Ministra Obrony Narodowej z 28 maja 2004 r. w sprawie urlopow żołnierzy zawodowych (Dz. U. Nr 138, poz. 1465), określające zasady udzielania urlopu zdrowotnego tym żołnierzom.

²⁸ Zob. przypis 2.

²⁹ Zob. art. 2 ust. 3 pkt 6 lit. b ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080, ze zm.), w którym mylnie upatruje się przeszkodę do uznania urlopu dla poratowania zdrowia jako okresu przepracowanego u danego pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 tej ustawy; por. P. Kucharski, glosa do uchwały SN z 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03, OSP 2005, z. 1, poz. 10.

gdyby w okresie tym pracował, a nie przebywał na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia. Dlatego też zdecydowanej krytyce należy poddać unormowanie, które traktuje pracownika przebywającego na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia jak osobę, która w ogóle nie była zatrudniona lub jak pracownika przebywającego na urlopie bezpłatnym³⁰.

VIII. Należy wyraźnie podkreślić, że płatny urlop dla poratowania zdrowia jest płatnym urlopem wypoczynkowym. Nie jest też dodatkowym urlopem wypoczynkowym. Celem każdego urlopu wypoczynkowego jest wypoczynek pracownika. Niektórzy pracownicy otrzymują przedłużone urlopy wypoczynkowe, a niektórzy – dodatkowe urlopy wypoczynkowe. Niektórym pracownikom ponadto może być udzielony płatny urlop dla poratowania zdrowia, aniektórym taki urlop musi być udzielony. Jeżeli jednak urlop wypoczynkowy otrzymuje każdy pracownik, który spełni ustalone wymagania, to płatny urlop dla poratowania zdrowia otrzymuje tylko ten, któremu wcześniej uprawniony podmiot tego urlopu udzielił na podstawie obowiązującej regulacji. W piśmie o udzieleniu płatnego urlopu konkretnemu pracownikowi powinno się określić nie tylko jego wymiar oraz okres, w którym powinien być wykorzystany, ale także przypomnieć obowiązki i uprawnienia urlopowanego (w okresie urlopu). Warto dodać, że zwykle płatnego urlopu dla poratowania zdrowia udziela się pracownikom, którzy mają prawo do przedłużonego lub dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Niekiedy urlop dodatkowy przysługuje pracownikowi lub funkcjonariuszowi ze względu na pracę w warunkach szczególnie szkodliwych dla zdrowia³¹, ale również w takim wypadku chodzi o zapewnienie wypoczynku każdemu pracownikowi. W takim wypadku wypoczynek winien trwać dłużej i umożliwić to dodatkowy urlop. Urlop ten nie może być traktowany jako urlop dla poratowania zdrowia, ponieważ nie jest on udzielany z powodu potrzeby poratowania zdrowia konkretnym pracownikom, ale z powodu potrzeby zapewnienia dodatkowego urlopu wypoczynkowego każdemu zatrudnionemu pracującemu w warunkach szczególnie szkodliwych dla zdrowia.

IX. Urlop dla poratowania zdrowia nie powinien być udzielany pracownikowi, który nie jest zdolny do pracy z powodu choroby lub z innego powodu. W takiej sytuacji chodzi o przywrócenie pracownikowi zdolności do wykonywania pracy, a nie o poratowanie jego zdrowia. W związku z tym należy dodać, że w niektórych regulacjach wprowadza się zakaz udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, jeżeli pracownik (funkcjonariusz) przez okres roku nieprzerwanie nie wykonywał pracy (służby) z powodu choroby³². Natomiast w innych uregulowaniach warunkiem udzielenia płatnego urlopu zdrowotnego jest uprzednie wykorzystanie przez funkcjonariusza (żołnierza)

³⁰ Zob. art. 133 ust. 3 pkt 3 cyt. ustawy z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym.

³¹ Por. art. 34 ust. 2 ustawy z 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz. U. Nr 128, poz. 1403, ze zm.), który stanowi, że członkowi służby zagranicznej w okresie służby w placówce zagranicznej w miejscu o klimacie szczególnie szkodliwym dla zdrowia przysługuje w okresie służby w tej placówce, urlop dodatkowy w wymiarze 5 dni roboczych rocznie oraz rozp. Ministra Spraw Zagranicznych z 25 kwietnia 2002 r. w sprawie wykazu miejsc o klimacie szczególnie szkodliwym dla zdrowia przebywającym w nich na placówkach zagranicznych członków służby zagranicznej (Dz. U. Nr 50, poz. 457).

³² Zob. przypisy: 7 i 8.

zwolnienia od wykonywania obowiązków służbowych z powodu choroby przez okres 12 miesięcy³³.

Odnosząc się do tych przepisów, można zauważyć, że w niektórych unormowaniach przyjmuje się założenie, iż leczenie w czasie długotrwałej (np. rocznej) niezdolności do pracy z powodu choroby powinno spowodować odzyskanie zdolności do pracy i poprawę stanu zdrowia. Jeżeli taki skutek nastąpił, to nie ma potrzeby udzielania płatnego urlopu dla poratowania zdrowia. Jeżeli zaś taki skutek nie nastąpił, to nie jest uzasadnione oczekiwanie, że nastąpi on po wykorzystaniu płatnego urlopu dla poratowania zdrowia – nie jest zatem uzasadnione udzielenie takiego urlopu. Założenie to przyjmuje zatem, iż urlop dla poratowania zdrowia powinien być udzielany tylko tym pracownikom (funkcjonariuszom), których stan zdrowia uległ pogorszeniu i wymaga poprawy możliwej do uzyskania w toku leczenia w okresie urlopu dla poratowania zdrowia (a nie pracownikom, którym leczenie w ciągu rocznej nieobecności w pracy z powodu choroby nie przywróciło zdolności do pracy i nie wpłynęło na poprawę stanu zdrowia). Należy dojść do wniosku, że takie regulacje nie są trafne, gdyż z góry wykluczają możliwość udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia pracownikowi (funkcjonariuszowi), który nieprzerwanie korzystał ze zwolnienia lekarskiego od pracy z powodu choroby przez okres roku.

Wątpliwości mogą też nasuwać regulacje, które możliwość udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia uzależniają od uprzedniego wykorzystania zwolnienia lekarskiego od wykonywania obowiązków służbowych z powodu choroby przez ustalony okres. Takie regulacje z góry wykluczają możliwość udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia pracownikom (funkcjonariuszom), jeżeli w okresie bezpośrednio poprzedzającym okres, na który ma być udzielony ten urlop, nie przebywali na wzmiankowanym zwolnieniu lekarskim (przez ustalony okres).

X. Niektóre unormowania wyraźnie określają, że płatny urlop zdrowotny może być udzielony na leczenie sanatoryjne, uzdrowskowe lub profilaktyczne na podstawie skierowania na takie leczenie, na okres ustalony w tym skierowaniu, nieprzekraczający 30 dni w roku kalendarzowym. Taka regulacja nie wyklucza możliwości udzielenia tego urlopu w każdym roku kalendarzowym. Niektóre przepisy precyzują jednak, że chodzi o udzielenie urlopu nieprzekraczającego 30 kolejnych dni w każdym roku kalendarzowym³⁴.

XI. Istnieją uregulowania, które wprowadzają obowiązek udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, o ile spełnione zostaną określone przesłanki. Jeżeli pracodawca wbrew takiemu obowiązkowi nie udzieli pracownikowi płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, pracownik może wówczas zwrócić się do właściwego sądu pracy o nakazanie pracodawcy udzielenia tego urlopu. Sąd uwzględni powództwo, jeżeli uzna, że pracodawca bezzasadnie odmówił udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia³⁵.

³³ Zob. przypis 15.

³⁴ Zob. przypis 23.

³⁵ Por. B. Wagner, *Urlop dla poratowania zdrowia*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zdrowotnych” 2002, nr 12, s. 19-22.

Sytuacja komplikuje się wówczas, gdy pracodawca bezpodstawnie odmówił udzielenia pracownikowi przysługującego mu płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, a następnie rozwiązał z nim stosunek pracy. W takiej sytuacji pracownik może skutecznie kwestionować rozwiązanie stosunku pracy zarzucając, że jego dokonanie uniemożliwia mu dochodzenie roszczenia o nakazanie udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, którego pracodawca bezprawnie odmówił. Jeżeli zarzut pracownika zostanie uwzględniony przez pracodawcę, to cofnie on oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy i udzieli płatnego urlopu dla poratowania zdrowia. Jeżeli jednak pracodawca nie uwzględni roszczenia pracownika, może on zwrócić się do właściwego sądu pracy z powództwem przeciwko pracodawcy: 1) o uznanie rozwiązania stosunku pracy za bezskuteczne albo o przywrócenie do pracy, a także 2) nakazanie pracodawcy udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia pracownika³⁶.

XII. Trzeba dodać, że unormowania wprowadzające urlopy dla poratowania zdrowia nie przewidują możliwości wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany płatny urlop dla poratowania zdrowia. Regulacje te zakładają, że urlopy te powinny być wykorzystywane w naturze. Założenie takie zasługuje na całkowitą akceptację, ale w sytuacji, gdy pracodawca realizuje ciężący na nim obowiązek udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia. Wydaje się, że inaczej trzeba ocenić przypadek, gdy pracodawca bezprawnie (wbrew obowiązkowi) odmawia udzielenia tego urlopu, a następnie rozwiązuje stosunek pracy (uniemożliwiając w ten sposób uzyskanie tego urlopu w naturze). W takiej sytuacji były pracownik powinien mieć możliwość domagania się odszkodowania za bezprawną odmowę udzielenia wzmiankowanego urlopu, niezależnie od ewentualnego odszkodowania za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy³⁷. Wprawdzie takie roszczenie znajduje uzasadnienie w bezprawnej (i zawinionej) odmowie udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, ale

³⁶ Zob. wyrok SN z 19 września 1996 r., I PRN 67/96, OSNAP 1997, z. 6, poz. 99, w którym sąd ten m.in. uznał, że: 1) przewidziany w art. 109 ust. 5 ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym urlop dla poratowania zdrowia mógł być dochodzony na drodze sądowej (przed sądem pracy), 2) realizacja prawa do tego urlopu miała pierwszeństwo przed zastosowaniem przepisów upoważniających pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy z powodu niezdolności do pracy pracownika spowodowanej długotrwałą chorobą (art. 53 § 1 k.p.); zob. głosę P. Kucharskiego do wyroku SW w Warszawie z 21 lutego 1994 r., XII 969/93, OSP 1995, z. 7-8, poz. 152, s. 329-337.

³⁷ Sąd Najwyższy w wyroku z 18 czerwca 2002 r., I PKN 38/01, uznał, iż naruszenie prawa do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia przez rozwiązanie stosunku pracy z pogwałceniem art. 53 § 1 pkt 1b k.p. nie stwarza podstawy do roszczenia o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.), a tylko za okres od jednego do trzech miesięcy (art. 57 § 1 k.p.). Pogląd SN może nasuwać wątpliwości. Z jednej strony sąd ten trafnie przyjmuje, że art. 109 ust. 5 ustawy o szkolnictwie wyższym powoduje wykluczenie możliwości pracodawcy niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 k.p. – z pracownikiem naukowym we wskazanym w orzeczeniu komisji lekarskiej okresie powstrzymania się od pracy w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia. Z drugiej zaś strony mylnie uważa, że nie jest to ochrona, o jakiej mowa w art. 57 § 2 k.p. Przepis ten należało zastosować już *de lege lata* (a nie traktować jako postulat *de lege ferenda*). Nie sprzeciwia się temu ani art. 8 k.p., ani poszukiwanie „podobieństwa w relacji do kobiety w okresie ciąży i w trakcie urlopu macierzyńskiego”. To poszukiwanie nie może być ocenione jako tak „nieadekwatne, że naraża skarżącego na śmieszność”, skoro Sąd Najwyższy trafnie uznał, że art. 109 ust. 5 ustawy o szkolnictwie wyższym wyklucza możliwość pracodawcy niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 k.p., to tym samym uznał, że cyt. art. 109 ust. 5 jest przepisem szczególnym w rozumieniu art. 57 § 2 k.p.

może też być wyraźnie przewidziane w regulacji wprowadzającej obowiązek udzielenia tego urlopu.

XIII. Zwykle przestrzegana jest reguła, że płatny urlop dla poratowania zdrowia udzielany jest od razu na ustalony okres, choć występują przypadki przedłużania okresu tego urlopu, a nawet jego skracania. Warto zauważyć, że pogorszenie stanu zdrowia w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, skutkujące okresową niezdolnością do pracy, nie spowoduje z mocy prawa zmiany czasu trwania tego urlopu. Być może dlatego w niektórych uregulowaniach okres niepełnienia służby z powodu korzystania ze wzmiankowanego urlopu traktowany jest tak samo, jak niepełnienie tej służby z powodu choroby.

XIV. Należy zauważyć, że pracownik nie może zrzec się prawa do płatnego urlopu dla poratowania nawet wówczas, gdy przepisy wprowadzające płatny urlop dla poratowania zdrowia nie zawierają *expressis verbis* takiego zakazu. Wniosek taki uzasadniony jest m.in. tym, że płatnego urlopu dla poratowania zdrowia udziela się w celu umożliwienia pracownikowi zaleconego leczenia³⁸, a stosowanie się do wskazówek lekarskich należy do podstawowych obowiązków pracownika. Trzeba również podkreślić, że skoro pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego³⁹, to tym bardziej nie można przyjmować poglądu, że zasada ta nie odnosi się do prawa do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, którego celem jest poprawa stanu zdrowia pracownika.

XV. Cel płatnego urlopu dla poratowania zdrowia wskazuje na to, że w okresie tego urlopu pracownik nie może podejmować żadnej pracy w ramach stosunku pracy ani prowadzić działalności gospodarczej⁴⁰ – i to także wówczas, gdy regulacje wprowadzające płatny urlop dla poratowania zdrowia nie zawierają wyraźnego sformułowania takiego zakazu.

Należy dojść do wniosku, że odwołanie z tego urlopu dopuszczalne jest tylko wówczas, gdy regulacja wprowadzająca taki urlop wyraźnie przewiduje taką możliwość⁴¹.

XVI. Zasadniczy wpływ na udzielanie płatnych urlopów dla poratowania zdrowia wywierają orzeczenia lekarskie stwierdzające potrzebę udzielenia takiego urlopu lub brak potrzeby udzielenia takiego urlopu. I to także wówczas, gdy regulacje wprowadzające płatne urlopy dla poratowania zdrowia wyraźnie nie formułują potrzeby uzasadnienia wniosku o udzielenie tego urlopu opinią lub orzeczeniem lekarskim⁴². Niektóre uregulowania zawierają takie wymagania, wskazując niekiedy procedury⁴³, w wyniku których orzeczenie lekarskie ma być wydane.

³⁸ Zob. art. 211 pkt 5 k.p.

³⁹ Zob. art. 152 § 2 k.p. Nie znaczy to, że należy podzielić pogląd SN wyrażony w uzasadnieniu wyroku z 10 lutego 1988 r., III PZP 4/88, I PR 7/88, iż cele obu urlopów (wypoczynkowego i płatnego urlopu zdrowotnego) są w rzeczywistości zbieżne i sprowadzają się do regeneracji sił pracownika, gdyż celem pierwszego jest wypoczynek, a celem drugiego urlopu jest poratowanie zdrowia pracownika.

⁴⁰ Przykładem wyraźnej regulacji w tej sprawie jest regulacja zawarta w art. 73 Karty Nauczyciela.

⁴¹ Zob. art. 73 Karty Nauczyciela.

⁴² Zob. art. 93 ustawy z 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (przypis 7).

⁴³ Zob. regulacje podane w przypisach 2 i 3; zob. też wyrok SN z 19 kwietnia 2001 r., I PKN 392/00, oraz głosę P. Kucharskiego do tego wyroku, OSP 2003, z. 9, poz. 108, s. 461-463.

XVII. Na udzielenie i wykorzystywanie płatnych urlopów dla poratowania zdrowia istotny wpływ wywierają nie tylko regulacje, które je wprowadzają, ale także inne czynniki, w szczególności orzecznictwo sądów pracy i Sądu Najwyższego⁴⁴ oraz odpowiednia troska o ochronę zdrowia potwierdzona działaniami pracodawców i pracowników, w tym przez właściwą organizację pracy, umożliwiającą udzielanie płatnych urlopów dla poratowania zdrowia, a także przez kształtowanie tradycji udzielania i korzystania z tych urlopów, z czynnym udziałem związków zawodowych⁴⁵ skupiających pracowników i organizacji skupiających pracodawców.

XVIII. Problematyka płatnych urlopów dla poratowania zdrowia może być analizowana w różnych aspektach, w tym także prawnych. Jeżeli ma się na uwadze aspekty prawne, to na ponowne rozważenie zasługuje m.in. potrzeba zmiany regulacji polegająca na wprowadzeniu płatnych urlopów dla poratowania zdrowia w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników i funkcjonariuszy, którym dotychczas nie można ich udzielać. Chodzi tu np. o pracowników medycznych⁴⁶ oraz funkcjonariuszy BOR lub CBA⁴⁷ lub CBA. Z drugiej strony chodzi też o to, aby nie doprowadzić do „zaostżenia”⁴⁸ wymagań udzielania tych urlopów w dotychczasowych regulacjach prawnych, jeżeli praktyka ukształtowana w trakcie ich stosowania nie dostarczyła wystarczających powodów do dokonania takiej zmiany.

XIX. Jeżeli chodzi o orzecznictwo sądowe w sprawach związanych z płatnymi urlopami dla poratowania zdrowia, to najwięcej orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczy urlopów udzielanych na długie okresy. Przeważnie chodzi o różne kwestie związane z udzielaniem takich urlopów nauczycielom. Wiele poglądów Sądu Najwyższego nie nasuwało wątpliwości. Do takich m.in. należy zaliczyć:

1) pogląd, że nauczycielowi nie przysługuje jednorazowo płatny urlop dla poratowania zdrowia w łącznym wymiarze 3 lat, przewidzianym w art. 73 ust. 3 Karty Nauczyciela⁴⁹;

2) pogląd, że nie jest możliwe udzielenie nauczycielowi płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, jeżeli w momencie wystąpienia z wnioskiem o urlop, stosunek pracy jest już rozwiązany w wykonaniu orzeczenia komisji dyscyplinarnej o wydaleniu z zawodu⁵⁰;

3) pogląd, że w świetle art. 73 Karty Nauczyciela płatny urlop dla poratowania zdrowia może być udzielony nauczycielowi, który jest zatrudniony co najmniej w pełnym wymiarze zająć. Jeżeli zatem nauczyciel był zatrudniony w wymiarze 1 i 1/2 etatu, to należało mu udzielić urlopu również na 1/2 etatu

⁴⁴ Zob. przypisy 36, 37, 39 i 43.

⁴⁵ Zwłaszcza gdy płatne urlopy dla poratowania zdrowia wprowadzają układy zbiorowe pracy: 1) przewidujące, że pracownik w okresie urlopu otrzyma 80% wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowe, 2) nie zawierające określenia maksymalnego wymiaru urlopu dla poratowania zdrowia w roku kalendarzowym na leczenie uzdrowiskowe, a także gdy niektóre układy zbiorowe pracy na leczenie uzdrowiskowe wprowadzają dodatkowe urlopy wypoczynkowe (a nie urlopy zdrowotne).

⁴⁶ Zob. ustawę z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 91, poz. 408, ze zm.), zwłaszcza wobec pracowników, o których mowa w jej art. 32g ust. 3-5.

⁴⁷ Zob. ustawę z 16 marca 2001 r. o Biurze Ochrony Rządu (Dz. U. 2004, Nr 163, poz. 1712 ze zm.) oraz ustawę z 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. Nr 104, poz. 708).

⁴⁸ Zob. np. treść art. 134 ust. 5 cyt. ustawy z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym.

⁴⁹ W uzasadnieniu wyroku SN z 1 grudnia 1999 r., I PKN 426/99, OSNAP 2001, z. 8, poz. 264.

⁵⁰ W uzasadnieniu wyroku SN z 21 lipca 1999 r., I PKN 58/99, OSNAP 2000, z. 19, poz. 715.

(a nie ograniczać się do udzielenia urlopu tylko do zatrudnienia na całym etacie)⁵¹,

4) pogląd, że kompetencja dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 Karty Nauczyciela nie obejmuje – z wyjątkiem sytuacji całkowitej likwidacji szkoły – nauczycieli mających na podstawie art. 73 tej Karty roszczenie o udzielenie płatnego urlopu dla poratowania zdrowia⁵². W mojej ocenie również całkowita likwidacja szkoły nie daje podstawy do odmowy udzielenia nauczycielowi tego urlopu, skoro nie powoduje wygaśnięcia stosunku pracy⁵³;

5) pogląd, że przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny po rozpoczęciu urlopu dla poratowania zdrowia jest sprzeczne z celem tego urlopu i uzasadnia żądanie uznania tego przeniesienia za bezskuteczne⁵⁴.

XX. Można jednak odnotować poglądy Sądu Najwyższego, które budziły istotne kontrowersje. Dotyczyło to m.in. poglądów tego Sądu, że:

1) cele urlopu wypoczynkowego i urlopu zdrowotnego są w rzeczywistości zbieżne, gdyż odnoszą się do regeneracji sił pracownika i że nie można z tych urlopów korzystać równocześnie w tym samym okresie czasu; w konsekwencji Sąd ten uznał, że pracownikowi, który przez cały rok kalendarzowy korzystał z płatnego urlopu zdrowotnego, nie przysługuje urlop wypoczynkowy za ten rok⁵⁵. Pogląd ten jest mylny, gdyż pomija zasadniczą różnicę między tymi urlopami; celem urlopu zdrowotnego jest poratowanie zdrowia, a celem urlopu wypoczynkowego – wypoczynek, dlatego nie może być mowy o tym, by pracownik korzystający z płatnego urlopu zdrowotnego równocześnie tracił prawo do stosownej części lub całego urlopu wypoczynkowego;

2) 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 Karty, przed terminem wskazanym jako początek tego urlopu⁵⁶. Pogląd jest błędny, jeżeli bowiem w konkretnym przypadku istniała przyczyna nakazująca udzielenie płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, to rozwiązanie stosunku pracy po dacie wystąpienia z wnioskiem o udzielenie tego urlopu jest działaniem naruszającym przepisy art. 73 Karty Nauczyciela⁵⁷;

3) nauczycielowi przeniesionemu w stan nieczynny przysługuje urlop dla poratowania zdrowia na okres nie dłuższy niż do wygaśnięcia stosunku pracy, a o skuteczności aktu przeniesienia w stan nieczynny decydują okoliczności istniejące w chwili jego dokonania. Złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia po przeniesieniu go w stan nieczynny nie ma znaczenia dla prawnej skuteczności aktu przeniesienia⁵⁸. Pogląd ten jest mylny, gdyż nie uwzględnia faktu, iż nauczyciel w stanie

⁵¹ W uzasadnieniu wyroku SN z 17 września 1985 r., I PR 82/85.

⁵² W uzasadnieniu wyroku SN z 19 września 1996 r., I PRN 70/96, OSNAP 1997, z. 17, poz. 113.

⁵³ Zob. też głosę P. Kucharskiego do wyroku SN z 20 kwietnia 2001 r., I PKN 377/00, OSP 2004, z. 3, poz. 30, s. 127-129.

⁵⁴ Zob. wyrok i głosę podane w przypisie 53.

⁵⁵ Uzasadnienie wyroku SN z 10 lutego 1988 r., III PZP 4/88, I PRN 7/88.

⁵⁶ W uzasadnieniu wyroku SN z 7 listopada 1995 r., I PRN 84/95, OSNAP 1996, z. 12, poz. 169.

⁵⁷ Zob. też głosę P. Kucharskiego do wyroku SN podanego w przypisie 56, OSP 1997, z. 10, poz. 189, s. 502-503.

⁵⁸ W uzasadnieniu wyroku SN z 14 lipca 1999 r., I PKN 156/99, OSNAP 2000, z. 19, poz. 714.

nieczynnym nie może skorzystać z prawa do tego urlopu; oznacza to, że w celu skorzystania z przysługującego mu prawa do tego urlopu, nabytego z tytułu zatrudnienia przed datą dokonanego przeniesienia, nauczyciel ponownie musi być traktowany jak nauczyciel w stanie czynnym. Skutek ten może być osiągnięty przez udzielenie temu nauczycielowi płatnego urlopu dla poratowania z równoczesnym zawieszeniem biegu okresu stanu nieczynnego na okres korzystania z tego urlopu;

4) dyrektor szkoły nie ma obowiązku udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć i pobierającemu równocześnie emeryturę⁵⁹. Pogląd ten nie jest trafny, gdyż przepisy art. 73 Karty Nauczyciela nie dają podstawy do odmowy udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia tylko dlatego, że nauczyciel pobiera równocześnie emeryturę⁶⁰;

5) zasady skracania urlopu dla poratowania zdrowia określone w art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela dotyczą nauczycieli spełniających ustawowe warunki, od których uzależnione jest nabycie prawa do emerytury; rozwiązanie stosunku pracy nie jest warunkiem nabycia przez nauczyciela prawa do emerytury na podstawie art. 88 ust. 1 tej Karty, lecz jedynie warunkiem skorzystania z prawa do tego świadczenia⁶¹. Pogląd nie jest trafny, gdyż z tego przepisu wyraźnie wynika, że warunkiem przejścia na emeryturę przez nauczyciela jest nie tylko osiągnięcie ustalonego w nim okresu zatrudnienia oraz wykonywania pracy w szczególnym charakterze, ale także rozwiązanie stosunku pracy na jego wniosek; potwierdza to także treść art. 88 ust. 1a i ust. 2a tej Karty⁶²;

6) termin końcowy urlopu dla poratowania zdrowia wyznacza data, w której nauczyciel nabywa uprawnienia emerytalne bądź może skorzystać z uprawnień wcześniej stwierdzonych⁶³. Pogląd ten nie znajduje oparcia w treści art. 73 ust. 1 zd. drugie Karty Nauczyciela⁶⁴.

XXI. Obserwacja regulacji płatnych urlopów dla poratowania zdrowia (i ich zmian) oraz praktyki stosowania tych regulacji może skłaniać do oceny, że urlopy te mogą spełniać istotną rolę w osiągnięciu poprawy stanu zdrowia niektórych grup pracowników. Trzeba też podkreślić, że odmiennie niż dodatkowe urlopy wypoczynkowe, które przysługują każdemu pracownikowi zaliczonemu do określonej grupy ze względu na stanowisko, staż lub warunki pracy bądź z innego powodu, płatny urlop dla poratowania zdrowia powinien być udzielany tylko temu pracownikowi, którego stan zdrowia wymaga poratowania, w szczególności przez wykonanie zaleconego leczenia połączonego z powstrzymaniem się od wykonywania pracy. Jeżeli zatem jakiegoś płatnego urlopu dla poratowania zdrowia udziela się każdemu pracownikowi zatrudnionemu w określonych⁶⁵ warunkach bez względu na to, czy stan jego zdrowia

⁵⁹ W uzasadnieniu wyroku SN z 24 maja 1994 r., I PZP 24/94, OSNAP 1994, z. 5, poz. 82.

⁶⁰ Zob. głosę P. Kucharskiego do wyroku SN wskazanego w przypisie 59, „Państwo i Prawo” 1995, z. 8, s. 112-116.

⁶¹ W uzasadnieniu wyroku SN z 4 grudnia 2003 r., I PK 72/03.

⁶² Zob. głosę P. Kucharskiego do wyroku SN podanego w przypisie 61, OSP 2005, z. 6, poz. 85, s. 357-360.

⁶³ W uzasadnieniu wyroku SN z 11 września 2001 r., I PKN 633/00.

⁶⁴ Zob. glosa P. Kucharskiego do wyroku SN podanego w przypisie 63, OSP 2004, z. 7-8, poz. 87, s. 378-380.

⁶⁵ Zob. przypis 27.

wymaga poratowania, to w istocie jest to dodatkowy urlop wypoczynkowy, a nie płatny urlop dla poratowania zdrowia.

Przy udzielaniu płatnego urlopu dla poratowania zdrowia powinno się mieć na uwadze opinię lub orzeczenie lekarza, u którego dany pracownik się leczy, jeżeli w regulacji wprowadzającej płatny urlop dla poratowania zdrowia nie stanowi się inaczej. Trzeba tu zawsze mieć na względzie, że chodzi o pracownika, którego stan zdrowia wymaga poratowania, ale nie powoduje jego niezdolności do pracy. Jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy, to nie powinno się udzielać mu płatnego urlopu dla poratowania zdrowia. Jeżeli jednak tego urlopu udzielono, to stwierdzenie niezdolności do pracy nie spowoduje zmian w prawie pracownika do korzystania z tego urlopu, chyba że pracownik wyrazi zgodę na dokonanie określonych zmian w korzystaniu z tego urlopu, a pracodawca, który tego urlopu udzielił, po zasięgnięciu opinii lekarza (lub zapoznaniu się z orzeczeniem lekarskim), uzna za wskazane dokonanie takich zmian (uzgodnionych z pracownikiem). Trzeba też zauważyć, że wtzw. granicznych przypadkach trudności może nastąpić ustalenie, czy stan zdrowia wymaga tylko poratowania, czy też jest to już stan niezdolności do pracy. Może się okazać, że lekarze zwykle orzekają o potrzebie udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w takich sytuacjach, gdy pracownik jest „prawie niezdolny do pracy”, a powinni orzekać o potrzebie powstrzymania się od pracy w celu poratowania zdrowia przez przeprowadzenie zaleconych badań i leczenia, gdy nie ma wątpliwości, że pracownik jest jeszcze zdolny do pracy, ale już chory i bez powstrzymania się od pracy w celu przeprowadzenia odpowiednich badań i leczenia może stać się niezdolny do pracy. Z drugiej strony mogą powstawać wątpliwości, czy stan zdrowia pracownika wymaga poratowania zdrowia przez leczenie połączone z powstrzymaniem się od pracy, czy też wymaga powstrzymania się od pracy w celu należytego wypoczynku. Jeżeli wyjaśni się, że chodzi o wypoczynek, to nie powinno się udzielać urlopu dla poratowania zdrowia, ale urlopu wypoczynkowego.

Warto zauważyć, że przez poratowanie zdrowia, które jest celem urlopu, nie powinno się rozumieć ratowania zdrowia, gdyż nie są to określenia⁶⁶ tożsame. W związku z tym warto odnotować, art. 3 ustawy z 30 sierpnia 1991 r. o zoz posługuje się określeniami: „zachowanie”, „ratowanie”, „przywracanie” i „poprawa zdrowia”. Zestawienie tych określeń wskazuje, że „ratowanie – zdrowia” nie może być rozumiane jako równoznaczne określeniu „poratowanie zdrowia”. Za odpowiadające temu ostatniemu określeniu może być uznane określenie „poprawa zdrowia”.

Jeżeli regulacja wprowadzająca urlop dla poratowania zdrowia wyraźnie stanowi, że urlopu tego można udzielić na podstawie orzeczenia lekarskiego, to nie można go udzielić wówczas, gdy orzeczenie to negatywnie ocenia wniosek pracownika o potrzebie udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia⁶⁷. Jeżeli pracownik nie godzi się z takim orzeczeniem lekarskim, może zwrócić się do lekarza, który wydał to orzeczenie o ponowne zbadanie i wydanie orzeczenia o potrzebie udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia na niezbędną

⁶⁶ Odmiennie zdaje się twierdzić B. Wagner (zob. przypis 35).

⁶⁷ B. Wagner uważa, że i w takiej sytuacji udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia „wydaje się możliwe i prawnie skuteczne”, *ibidem*.

okres. Pracownik może też zwrócić się do innego lekarza o zbadanie i wydanie wzmiankowanego orzeczenia.

Jeżeli pracownik nie uzyska zmiany orzeczenia lekarskiego, a jest przekonany, że orzeczenie jest błędne, może wstąpił na drogę postępowania sądowego o nakazanie udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, jeżeli pracodawca lub inny podmiot ma obowiązek udzielenia tego urlopu. Natomiast – moim zdaniem – nie może skutecznie domagać się, aby sąd nakazał pracodawcy udzielenie płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, jeżeli pracodawca ma tylko możliwość⁶⁸, a nie obowiązek jego udzielenia. Z drugiej jednak strony pracodawca nie powinien się kierować dowolnością w korzystaniu z możliwości udzielania tego urlopu i dlatego pracownik powinien mieć możliwość wystąpienia do sądu o uznanie odmowy udzielenia tego urlopu jako działania pracodawcy, które nie jest uważane za wykonywanie tego prawa i nie korzysta z ochrony, jeżeli wykaże, że działanie to jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa pracodawcy do udzielania płatnego urlopu dla poratowania zdrowia lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Jeżeli regulacja wprowadzająca płatny urlop dla poratowania zdrowia nie określa wyraźnie, że ustalony w niej maksymalny wymiar tego urlopu jest wymiarem tego urlopu udzielonym jednorazowo, to mimo wszystko – tak należy traktować ten wymiar. Natomiast nie można przyjmować, że jest to również łączny wymiar tego urlopu w ciągu całego zatrudnienia⁶⁹. Takie unormowanie musiałoby wynikać z wyraźnego przepisu. Jeżeli takiego przepisu nie ma, to mogą być udzielane urlopy dla poratowania zdrowia również w następnych latach kalendarzowych.

Obserwacja wzmiankowanych regulacji uzasadnia spostrzeżenie, że nie zawsze przywiązuje się należyta uwagę do konieczności wydawania nowych rozporządzeń na skutek zmian upoważnień ustawowych na podstawie, których wydano dotychczasowe rozporządzenia. Powoduje to zbędne utrudnienia w realizacji prawa do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia⁷⁰. Może to skłaniać do wniosku, że procedura udzielania tego urlopu powinna być w całości (bez odsyłania do rozporządzeń) regulowana w przepisach ustawy, która wprowadza ten urlop dla określonej grupy pracowników.

Wydaje się, że płatne urlopy dla poratowania zdrowia na okres do 30 dni w roku kalendarzowym mogłyby być udzielane nawet w każdym roku, jeżeli byłoby to konieczne dla przeprowadzenia określonych badań oraz zaleconego leczenia, w tym leczenia uzdrowiskowego. Urlopy takie mogłyby być wprowadzane w układach zbiorowych pracy (także zakładowych).

Niektóre regulacje wprowadzające płatne urlopy dla poratowania zdrowia wykazują znaczne różnice, które czasami mogą wydawać się niezrozumiałe.

⁶⁸ B. Wagner (ibidem) zdaje się twierdzić, iż prawo podmiotowe ma również ten pracownik, któremu płatny urlop dla poratowania zdrowia może być udzielony (ale pracodawca nie ma obowiązku jego udzielenia) i prawa tego może dochodzić przed sądem.

⁶⁹ Tak samo uważa B. Wagner (ibidem).

⁷⁰ Zob. przypis 19.

Niektóre odmienności nie zawsze znajdują uzasadnienie⁷¹ w tradycji, w rodzaju pracy lub służby bądź w warunkach ich wykonywania. Ocena ta w żadnym razie nie może być uzasadnieniem wniosku o potrzebie rezygnacji z instytucji płatnych urlopów dla poratowania zdrowia umożliwiającej pracownikowi wykonanie zaleconego leczenia połączonego z powstrzymaniem się od wykonywania pracy. W związku z tym trzeba dodać, że płatne urlopy dla poratowania zdrowia służące – łącznie z innymi świadczeniami – zapewnieniu właściwej ochrony zdrowia pracownika w istocie mogą dobrze służyć również interesom pracodawcy⁷², a nawet całej społeczności.

Nie można też nie doceniać tego, że płatny urlop dla poratowania zdrowia jest jednym z elementów kształtujących status prawny określonych grup pracowników i funkcjonariuszy i w tym sensie sprzyja tradycji wyodrębniania wśród pracowników i funkcjonariuszy grup, którym z uzasadnionego powodu mogą przysługiwać dodatkowe świadczenia.

Jeżeli chodzi o zasadniczą⁷³ różnicę między płatnym urlopem dla poratowania zdrowia a urlopem dodatkowym, to polega ona przede wszystkim na tym, że urlop dodatkowy ma zapewniać dodatkowy wypoczynek każdemu pracownikowi, któremu taki urlop przysługuje. Natomiast płatny urlop dla poratowania zdrowia ma zapewnić poprawę zdrowia i to tylko tym pracownikom, których stan zdrowia wymaga poratowania przez określone leczenie połączone z powstrzymaniem się od wykonywania pracy w trakcie tego leczenia. Zresztą wśród pracowników, którym przysługują urlopy dodatkowe, można wyodrębnić różne grupy. Zwykle też pracownikom mającym prawo do urlopu dodatkowego mogą być udzielane płatne urlopy dla poratowania zdrowia.

W konsekwencji trzeba dojść do wniosku, że nie ma uzasadnienia tendencja ograniczania⁷⁴ możliwości uzyskiwania przez pracowników płatnych urlopów dla poratowania zdrowia. Raczej na odwrót, wskazane jest wprowadzanie tych urlopów tam, gdzie to jest uzasadnione⁷⁵ (a gdzie obecnie nie są udzielane). Wskazane jest dokonywanie tego również w drodze układów zbiorowych pracy, a nawet w drodze odpowiednich zmian warunków indywidualnych stosunków pracy (art. 18 § 1 k.p.).

Wskazane jest także podejmowanie należytych starań o to, aby wprowadzane regulacje zapewniały pracownikom w okresie płatnego urlopu dla poratowania zdrowia zachowanie takich wynagrodzeń, jakie otrzymywaliby, gdyby w tym czasie pracowali, a okres tego urlopu był uwzględniany przy ustalaniu uprawnień i świadczeń przysługujących pracownikowi⁷⁶ (z jakiegokolwiek tytułu).

Dr Piotr Kucharski

⁷¹ B. Wagner uważa, że odmienności w regulacji prawa do urlopu dla poratowania zdrowia nie zawsze znajdują uzasadnienie w tradycji, rodzaju służby czy warunkach pracy (ibidem).

⁷² Por. B. Wagner (ibidem).

⁷³ B. Wagner upatruje zasadniczą różnicę w tym, że dodatkowe urlopy przysługują z tytułu potencjalnego (grupowego) zagrożenia zdolności do pracy, a urlopy dla poratowania zdrowia – z tytułu realnego (indywidualnego) zagrożenia zdolności do pracy (ibidem).

⁷⁴ Zob. przypis 48 i 45.

⁷⁵ Zob. przypisy 46 i 47.

⁷⁶ Zob. przypis 29.

PAID HEALTH IMPROVEMENT LEAVE**S u m m a r y**

The paper analyses a paid health improvement leave taken under the binding rules in Poland, which apply to certain groups of employees of public institutions.

This leave, also known as a paid leave for health purposes, or convalescence leave, is regulated by special rules of some acts, and certain regulations based on those acts.

The purpose of this leave is always the same and involves the need to refrain from work for the realisation of the recommended therapeutic treatment. However, the principles upon which such a leave is granted differ. This differentiation may, among others, concern the following: 1) the circumstances that justify the granting of that leave, 2) those who grant the leave, 3) the length of the leave, 4) the obligation or possibility of granting such a leave.

This differentiation of legal regulations for the granting of a paid health improvement leave does not create any doubts when there are rational grounds for those differences. It must be emphasised that a health improvement leave is completely different from a sick leave or an annual leave.