

Analogicznie do innych grup zawodowych, również nauczyciele mają możliwość skorzystania z urlopu bezpłatnego. Podstawy prawne jego udzielenia różnią się jednak w zależności od wymiaru zatrudnienia – inne zasady obowiązują nauczycieli pracujących w pełnym wymiarze zajęć, a inne tych zatrudnionych na część etatu. Poniżej wskazano podstawowe zasady korzystania przez nauczycieli z urlopów bezpłatnych.

Zakres regulacji prawnych dotyczących urlopu bezpłatnego zależy od wymiaru zatrudnienia nauczyciela. W przypadku nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć zastosowanie ma art. 68 ust. 1 *Karty nauczyciela*. Przepis ten stanowi, że nauczyciel może otrzymać urlop płatny lub bezpłatny w celu realizacji zadań naukowych, artystycznych lub oświatowych, a także – w formie urlopu bezpłatnego – z innych ważnych przyczyn. Uzupełnieniem tej regulacji jest *Rozporządzenie MEN z dnia 19 grudnia 2000 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania nauczycielom urlopów dla dalszego kształcenia się, dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych i z innych ważnych przyczyn oraz ulg i świadczeń związanych z tym kształceniem, a także organów uprawnionych do ich udzielania*. Wynika z niego, że:

- 1) nauczyciel może otrzymać urlop bezpłatny w celu realizacji zadań naukowych, oświatowych, artystycznych albo z innych ważnych przyczyn,
- 2) urlop ten udzielany jest przez dyrektora na umotywowany wniosek nauczyciela, na czas określony, pod warunkiem że nie zakłóci to toku pracy jednostki oświatowej.

W odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze zajęć, zgodnie z art. 91c KN, w sprawach nieuregulowanych przepisami *Karty nauczyciela* należy stosować przepisy ogólne prawa pracy – w tym przypadku art. 174 *Kodeksu pracy*.

### **Ważne!**

Także w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć w sytuacjach nieuregulowanych przez art. 68 ust. 1 KN ani *Rozporządzenie MEN z dnia 19 grudnia 2000 r.* zastosowanie znajdą pomocniczo ogólne przepisy prawa pracy dotyczące urlopów bezpłatnych, zawarte w *Kodeksie pracy* oraz aktach wykonawczych wydanych na jego podstawie.

## **Cele urlopu bezpłatnego**

Dla nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć jednym z powodów udzielenia urlopu bezpłatnego może być konieczność realizacji zadań o charakterze naukowym, artystycznym lub oświatowym. Czynności te z reguły wymagają znacznego nakładu czasu, uniemożliwiającego jednoczesne wykonywanie obowiązków wynikających z zatrudnienia.

*Rozporządzenie MEN z dnia 19 grudnia 2000 r.* przewiduje wprawdzie możliwość udzielenia nauczycielowi urlopu płatnego na cele naukowe, artystyczne lub oświatowe, o ile łącznie spełnione są następujące warunki:

- 1) wymiar urlopu nie przekracza jednego miesiąca,
- 2) w jego trakcie nauczyciel opracowuje środki dydaktyczne, zagadnienia z zakresu teorii lub praktyki pedagogicznej bądź inne problemy istotne z punktu widzenia rozwoju procesu dydaktyczno-wychowawczego lub systemu oświaty,
- 3) nauczyciel nie pobiera z tego tytułu wynagrodzenia.

W przypadku niespełnienia któregokolwiek z powyższych warunków – np. jeśli nauczyciel

otrzymuje wynagrodzenie za podejmowane czynności – możliwe jest jedynie skorzystanie z urlopu bezpłatnego.

Jeżeli nauczyciel zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć nie zamierza realizować działań o charakterze naukowym, artystycznym lub oświatowym, może ubiegać się o urlop bezpłatny z dowolnej innej ważnej przyczyny. Przepisy nie wskazują katalogu takich przyczyn, co oznacza, że ich zasadność każdorazowo ocenia dyrektor pełniący funkcję pracodawcy. Udzielenie urlopu możliwe jest tylko wtedy, gdy jego wykorzystanie nie zakłóci prawidłowego funkcjonowania placówki.

Analogiczne zasady obowiązują nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze zajęć – mogą oni ubiegać się o urlop bezpłatny, wskazując dowolną okoliczność uzasadniającą czasowe zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. Wniosek taki również podlega ocenie dyrektora, który rozstrzyga, czy nieobecność nauczyciela nie wpłynie negatywnie na organizację pracy jednostki oświatowej.

## **Wniosek pracownika i decyzja dyrektora**

Zgodnie z art. 174 § 1 k.p. urlop bezpłatny udzielany jest wyłącznie na pisemny wniosek pracownika. Oznacza to, że ustne wystąpienie z taką prośbą nie wywołuje skutków prawnych – udzielenie urlopu wymaga zachowania formy pisemnej. Stanowisko to potwierdza orzecznictwo sądowe. Przykładowo, Sąd Apelacyjny w Łodzi w *Wyroku z dnia 15 października 1996 r.* (sygn. akt III AUa 34/96) wskazał, że udzielenie urlopu bezpłatnego z inicjatywy pracodawcy, bez pisemnego wniosku pracownika, jest bezskuteczne i sprzeczne z przepisami prawa.

### **Ważne!**

Zasada ta chroni pracowników przed jednostronnym kierowaniem ich na urlop bezpłatny w sytuacjach, gdy pracodawca – nie mając zapotrzebowania na pracę – próbuje zachować możliwość późniejszego skorzystania z pracy pracownika bez konieczności rozwiązywania stosunku pracy.

We wniosku o urlop bezpłatny nauczyciel powinien precyzyjnie wskazać proponowany okres jego trwania, tj. datę rozpoczęcia i zakończenia urlopu. W przypadku nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze zajęć przepisy nie przewidują obowiązku uzasadniania wniosku. Należy jednak pamiętać, że przedstawienie przyczyny może wpłynąć na decyzję dyrektora. Z kolei nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć zgodnie z przepisami są zobowiązani do przedłożenia umotywowanego wniosku – zawierającego uzasadnienie potrzeby udzielenia urlopu.

### **Ważne!**

Decyzja o udzieleniu urlopu bezpłatnego należy wyłącznie do dyrektora jako pracodawcy. Nawet prawidłowo złożony wniosek nie tworzy po stronie nauczyciela roszczenia o udzielenie urlopu. W przypadku odmowy nauczyciel nie może dochodzić swoich praw przed sądem pracy – przepisy nie przewidują takiej możliwości.

Możliwe jest natomiast ustalenie innego, dogodnego dla obu stron terminu wykorzystania urlopu bezpłatnego. W takim przypadku konieczna będzie modyfikacja pierwotnego wniosku nauczyciela. Strony stosunku pracy mogą w sposób swobodny ustalić zarówno datę rozpoczęcia, jak i zakończenia urlopu – przepisy nie narzucają ograniczeń co do jego długości. Nie ma również przeszkód, aby urlop bezpłatny został udzielony w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

## **Urlop bezpłatny a uprawnienia pracownicze**

Według art. 174 § 2 k.p. okres urlopu bezpłatnego nie jest wliczany do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przykładowo, czas ten nie jest uwzględniany przy



---

**Aby czytać dalej, potrzebujesz pełnego dostępu.  
Przeglądaj wszystkie materiały w ramach abonamentu lub  
prenumeraty.**

**Korzyści:**

- nielimitowany dostęp do treści,
- aktualizacje materiałów w niezbędnikach, nawet do 2 razy w tygodniu,
- e-czasopisma w nowej, wygodnej formie,
- dodatkowe materiały i wzory dokumentów do pobrania,
- dostęp do porad cenionych ekspertów i praktyków,
- zniżki na kolejne produkty, szkolenia i webinary

i znacznie więcej...

**Zamów na: [www.platformamm.pl](http://www.platformamm.pl)  
lub skontaktuj się z nami: 800 702 902, [bok@oficynamm.pl](mailto:bok@oficynamm.pl)**