



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 znajdują 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 jednocześnie wykonywanie obowiązków wynikających z zatrudnienia.

Rozporządzenie MEN z dnia 19 grudnia 2000 r. przewiduje wprowadzić 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 któregośkolwiek 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

ustalaniu prawa do urlopu wychowawczego – traktowany jest jako przerwa w zatrudnieniu.

Placówki nieferyjne

W przypadku nauczycieli zatrudnionych w placówkach nieferyjnych korzystanie z urlopu bezpłatnego może także wpłynąć na wymiar urlopu wypoczynkowego. Stosownie do art. 155² k.p. jeżeli pracownik w danym roku kalendarzowym korzystał z urlopu bezpłatnego trwającego co najmniej miesiąc, jego wymiar urlopu wypoczynkowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu. Jeśli jednak pracownik przed rozpoczęciem urlopu bezpłatnego nabył już prawo do urlopu wypoczynkowego, jego wymiar zostanie odpowiednio zmniejszony, proporcjonalnie do okresu urlopu bezpłatnego. W związku z powyższym rekomenduje się, aby nauczyciel przed złożeniem wniosku o urlop bezpłatny w pierwszej kolejności wykorzystał przysługujący mu urlop wypoczynkowy.

Placówki feryjne

W przypadku nauczycieli zatrudnionych w placówkach feryjnych korzystanie z urlopu bezpłatnego nie stanowi podstawy do przyznania urlopu uzupełniającego (art. 66 KN). Jednocześnie, w przeciwieństwie do sytuacji nauczycieli zatrudnionych w placówkach nieferyjnych, nie skutkuje to również obniżeniem przysługującego urlopu.

Na istotną kwestię w tym zakresie zwrócił uwagę Sąd Apelacyjny w Białymstoku (*Wyrok z dnia 14 czerwca 2023 r.*, III AUa 152/23), analizując wpływ urlopu bezpłatnego na prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Sąd wskazał, że okres urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie art. 174 k.p. stanowi przerwę w zatrudnieniu. W czasie urlopu bezpłatnego stosunek pracy nie ustaje, ale zgodnie z wolą stron zostaje czasowo zawieszony. Istotą urlopu bezpłatnego, udzielonego na podstawie art. 174 k.p., jest zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania zatrudnienia i zwolnienie pracodawcy z obowiązku wypłacania wynagrodzenia. Okresu urlopu bezpłatnego nie można uznać za „okres zatrudnienia” w rozumieniu przepisów prawa ubezpieczeń społecznych. Okres korzystania z urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie art. 174 k.p. jest okresem, w którym pracodawca nie ma obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, co powoduje, że nie jest on ani okresem składkowym, ani nieskładkowym. Mając na względzie wskazane wyżej okoliczności, za nauczyciela zatrudnionego w szkole (przedszkolu) w rozumieniu art. 2 pkt 1 *Ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych* nie można uznać osoby korzystającej z urlopu bezpłatnego. Takiej osobie nie przysługuje świadczenie kompensacyjne, tym bardziej w sytuacji, kiedy do czasu zaprzestania wykonywania zatrudnienia jako nauczyciel (do czasu rozpoczęcia urlopu bezpłatnego) odwołujący nie spełnił przesłanki wieku ani też ogólnego stażu – 30 lat okresów składkowych i nieskładkowych.

Zwolnienie nauczyciela w okresie urlopu bezpłatnego

Okres urlopu bezpłatnego traktowany jest jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy. Ma to istotne znaczenie w kontekście możliwości rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę w tym czasie – przy czym kluczowe znaczenie ma tutaj podstawa zatrudnienia nauczyciela.

W przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania przyjmuje się, że nie korzystają oni z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p., jeżeli w trakcie urlopu bezpłatnego zaistnieją przesłanki do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN (np. w razie zmian organizacyjnych lub likwidacji stanowiska pracy).

Podobne zasady stosuje się wobec nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w jednostkach oświatowych, w których liczba pracowników nie przekracza 20 – w ich przypadku także nie obowiązuje ochrona przed wypowiedzeniem w trakcie urlopu bezpłatnego z przyczyn organizacyjnych.

Natomiast nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w jednostkach oświatowych liczących co najmniej 20 pracowników są objęci przepisami *Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*. Zgodnie z art. 5 ust. 3 oraz art. 10 ust. 2 tej *Ustawy* rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem przebywającym na urlopie bezpłatnym jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy:

- 1) urlop trwa co najmniej 3 miesiące,
- 2) upłynął okres ochronny wyłączający możliwość wypowiedzenia,
- 3) zakładowa organizacja związkowa, w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia o planowanym wypowiedzeniu, nie wyraziła sprzeciwu.

Należy pamiętać, że możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem niezależnie od urlopu bezpłatnego, m.in. w wyniku postępowania dyscyplinarnego (np. wskutek orzeczenia kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy) lub na mocy porozumienia stron.

Zakończenie urlopu bezpłatnego

Co do zasady, urlop bezpłatny kończy się z upływem okresu, na jaki został udzielony. W przypadku dłuższych urlopów przepisy przewidują jednak możliwość ich wcześniejszego zakończenia z inicjatywy pracodawcy – o ile została zawarta stosowna klauzula.

Jeżeli urlop bezpłatny został udzielony na okres dłuższy niż trzy miesiące, strony mogą przewidzieć możliwość odwołania pracownika z urlopu z „ważnych przyczyn”. Odwołanie takie stanowi jednostronne oświadczenie woli pracodawcy i wywołuje skutek w postaci przerwania urlopu – nauczyciel jest wówczas zobowiązany stawić się do pracy.

Pojęcie „ważnych przyczyn” nie zostało zdefiniowane w przepisach, jednak przyjmuje się, że są to wszelkie nieprzewidziane okoliczności zagrażające interesowi pracodawcy (np. poważne zakłócenia w funkcjonowaniu jednostki), które mogą zostać ograniczone poprzez powrót nauczyciela z urlopu. Przykładem może być konieczność zastąpienia przewlekłe nieobecnego nauczyciela.

Ważne!

Przyczyny uzasadniające odwołanie nauczyciela powinny być obiektywnie nieprzewidywalne w momencie udzielania urlopu. W przypadku, gdy urlop trwa krócej niż trzy miesiące lub gdy nie została przewidziana klauzula umożliwiającą wcześniejsze jego zakończenie, przerwanie urlopu możliwe jest jedynie na mocy porozumienia stron.

Po zakończeniu urlopu bezpłatnego nauczyciel ma obowiązek stawić się do pracy, a dyrektor – dopuścić go do wykonywania obowiązków na dotychczasowym stanowisku. W przypadku niedopuszczenia do pracy, zgodnie z art. 81 § 1 k.p., nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie odpowiadające jego osobistemu zaszczerwowaniu, ustalone stawką godzinową lub miesięczną, a jeśli nie zostało ono określone – 60 proc. wynagrodzenia. Niezależnie od powyższego, wynagrodzenie to nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Niestawienie się nauczyciela do pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego bez uzasadnionej przyczyny (np. zwolnienie lekarskie) może stanowić podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego.

Urlop bezpłatny a ubezpieczenia społeczne i zdrowotne

W okresie korzystania z urlopu bezpłatnego nauczyciel nie podlega obowiązkowym

ubezpieceniom społecznym ani ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu zatrudnienia u pracodawcy udzielającego urlopu. Oznacza to, że pracodawca nie odprowadza składek na ubezpieczenia za okres urlopu, a nauczyciel nie korzysta z ochrony ubezpieczeniowej wynikającej z zatrudnienia. Jednocześnie nauczyciel ma możliwość przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego, rentowego i zdrowotnego w tym okresie.

Na podstawie art. 12 ust. 2 pkt 1 *Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres niezdolności do pracy przypadający w czasie urlopu bezpłatnego. Oznacza to, że jeżeli nauczyciel dostarczy zwolnienie lekarskie obejmujące dni, w których formalnie przebywał na urlopie bezpłatnym, pracodawca nie wypłaci za ten okres wynagrodzenia chorobowego. Wypłata wynagrodzenia możliwa jest jedynie za te dni, w których nauczyciel był niezdolny do pracy, ale nie przebywał w tym czasie na urlopie bezpłatnym.

Leasing pracowniczy (urlop bezpłatny w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy)

Szczególnym przypadkiem urlopu bezpłatnego jest urlop udzielany na podstawie art. 174¹ k.p., tzw. leasing pracowniczy. Zgodnie z tym przepisem, za pisemną zgodą pracownika, pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w porozumieniu zawartym między zainteresowanymi pracodawcami. W praktyce oznacza to czasowe „wypożyczenie” pracownika – nauczyciel formalnie pozostaje pracownikiem dotychczasowego pracodawcy, ale jego stosunek pracy zostaje zawieszony na czas urlopu bezpłatnego, zaś równocześnie nawiązuje on nowy stosunek pracy z innym pracodawcą.

Ważne!

Istotną różnicą między tym rozwiązaniem a zwykłym urlopem bezpłatnym jest fakt, że okres urlopu udzielonego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy wlicza się do stażu pracy nauczyciela u dotychczasowego pracodawcy – a zatem ma on wpływ na nabycie uprawnień pracowniczych (np. dodatku stażowego, prawa do nagród jubileuszowych).

Obowiązek udzielenia urlopu bezpłatnego – wyjątki od zasady uznaniowości

Zasadą jest, że udzielenie urlopu bezpłatnego wymaga zgody pracodawcy (dyrektora jednostki oświatowej). Istnieją jednak ustawowe wyjątki, w których dyrektor jest zobowiązany do udzielenia urlopu bezpłatnego nauczycielowi. Przypadki te przewiduje *Karta nauczyciela*:

- 1) art. 17 ust. 2 KN – zgodnie z którym nauczyciele mianowani lub dyplomowani zatrudnieni na stanowisku kuratora oświaty oraz nauczyciele przechodzący do pracy w urzędach administracji rządowej, kuratoriach oświaty, CKE, OKE, specjalistycznej jednostce nadzoru oraz w organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad okręgowymi ośrodkami wychowawczymi, zakładami poprawczymi oraz schroniskami dla nieletnich na stanowiska wymagające kwalifikacji pedagogicznych oraz nauczyciele, z którymi został nawiązany stosunek pracy na podstawie wyboru na okres pełnienia funkcji z wyboru, otrzymują urlop bezpłatny na czas zajmowania tych stanowisk lub pełnienia tych funkcji,
- 2) art. 17 ust. 2a KN – zgodnie z którym nauczyciele skierowani przez ministra właściwego ds. oświaty i wychowania do pracy w szkołach europejskich otrzymują urlop bezpłatny na czas skierowania,
- 3) art. 70 KN – zgodnie z którym nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, który wniósł podanie o przeniesienie do miejscowości będącej miejscem stałego zamieszkania

współmałżonka, jeżeli podanie o przeniesienie nie może być uwzględnione z powodu niemożności zatrudnienia go w zawodzie nauczycielskim w miejscu stałego zamieszkania współmałżonka, dyrektor udziela urlopu bezpłatnego.

Możliwość korzystania z urlopu bezpłatnego przez dyrektora

Również dyrektor jednostki oświatowej, jako nauczyciel, ma prawo ubiegać się o urlop bezpłatny. Należy jednak podkreślić, że organ prowadzący – jako pracodawca – nie jest zobowiązany do jego udzielenia. Może odmówić przyznania urlopu, zwłaszcza jeśli jego udzielenie zakłóciłoby prawidłowe funkcjonowanie placówki. Dyrektor jednostki oświatowej, jako nauczyciel zatrudniony w danej placówce, podlega w zakresie praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy przepisom *Karty nauczyciela*. Oznacza to, że – podobnie jak pozostali nauczyciele – może wnioskować o urlop bezpłatny. W przypadku dyrektora czynności z zakresu prawa pracy, w tym decyzję o udzieleniu urlopu bezpłatnego, podejmuje organ prowadzący (art. 10 ust. 1 pkt 6 *Prawa oświatowego*). Pracodawca ma w tym zakresie pełną swobodę – może przyznać urlop w wymiarze wskazanym we wniosku, zaproponować inny termin lub długość urlopu, bądź odmówić jego udzielenia. Kluczowym kryterium przy podejmowaniu decyzji jest zapewnienie niezakłóconego toku pracy danej jednostki oświatowej. Nawet w sytuacji gdy przesłanki wskazane przez dyrektora są obiektywnie zasadne, organ prowadzący może odmówić udzielenia urlopu, jeżeli jego wykorzystanie mogłoby negatywnie wpłynąć na działalność placówki.

W przypadku korzystania przez dyrektora jednostki oświatowej z urlopu bezpłatnego zastosowanie znajdzie przepis art. 68 ust. 9 *Prawa oświatowego*, zgodnie z którym w przypadku nieobecności dyrektora zastępuje go wicedyrektor, a w jednostkach, w których nie utworzono stanowiska wicedyrektora – inny nauczyciel tej jednostki wyznaczony przez organ prowadzący.

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela* (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 986 ze zm.).
- *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* (Dz.U. z 2001 r. Nr 1 poz. 5),
- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277),
- *Ustawa z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych* (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 174),
- *Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 570),
- *Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 501).