



Sygn. akt II PK 54/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa T. B.

przeciwko T. Spółka partnerska z siedzibą w W.

o odszkodowania, zwrot kosztów używania rzeczy prywatnych do celów

służbowych, ekwiwalenty za urlopy, wynagrodzenie za pracę, delegacje,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 stycznia 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 14 maja 2013 r., sygn. akt XXI Pa (...),

1. uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej roszczenia powoda z tytułu nieudzielonego urlopu szkoleniowego i w tym zakresie przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w W.,

2. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 lipca 2012 r. Sąd Rejonowy w W. uwzględnił powództwo T. B. przeciwko T. Sp.p. z siedzibą w W. w części i zasądził na rzecz powoda kwotę 4.320 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 205,68 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy oddalił powództwo. Powód dochodził zasądzenia następujących kwot: 1) 12.960 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, 2) 6.930 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, 3) 9.480,30 zł tytułem zwrotu kosztów poniesionych w związku z wykorzystaniem prywatnego samochodu do wykonywania zadań służbowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi do dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, 4) 2.000 zł tytułem zwrotu kosztów zużycia komputera osobistego (notebooka) wykorzystywanego przez powoda do wykonywania zadań służbowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, 5) 4.896 zł tytułem wynagrodzenia za urlop przysługujący na podstawie ustawy o radcach prawnych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi do dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, 6) 6.624 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w roku 2010 i 2011 wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, 7) 50,51 zł tytułem niewypłaconego powodowi wynagrodzenia za kwiecień 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W trakcie postępowania powód rozszerzył powództwo, żądając zasądzenia na jego rzecz od pozwanego kwoty: 297,69 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 1 do 3 maja 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca do dnia zapłaty, 36,70 zł tytułem brakującej części wynagrodzenia za grudzień 2008 r. wraz z odsetkami od dnia 27 lipca 2011 r. do dnia zapłaty oraz dodatkowo kwoty 520,70 zł tytułem zwrotu kosztów poniesionych w związku z korzystaniem z prywatnego samochodu do wykonywania zadań służbowych (łącznie po rozszerzeniu powództwa kwota dochodzona przez powoda

z tego tytułu wyniosła 10.001 zł). W trakcie postępowania przed Sądem I instancji powód cofnął pozew w zakresie kwoty 4.079,22 zł dochodzonej tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, precyzując, że z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w roku 2010 i 2011 dochodzi kwoty 1.885,50 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 1 grudnia 2008 r. do 30 listopada 2009 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2009 r. do dnia 30 listopada 2012 r. W dniu 1 marca 2010 r. zawarto porozumienie zmieniające, zgodnie z którym powód od dnia 1 marca 2010 r. miał otrzymywać wynagrodzenie za pracę w kwocie 4.320 zł brutto. Miejscem wykonywania pracy przez powoda była W. (aglomeracja w., w tym także obsługa Spółdzielni Mieszkaniowej „J.” w jej siedzibie w P.). Powód był zatrudniony na stanowisku aplikanta radcowskiego, przy czym jako jedyny aplikant zatrudniany przez pozwanego zamierzał w czerwcu 2011 r. przystąpić do egzaminu radcowskiego. Egzamin radcowski w roku 2011 odbywał się w dniach 14-17 czerwca. Powód w ramach umowy o pracę realizował obsługę prawną P. Ż.. S.A. w jego siedzibie oraz dwa razy w tygodniu obsługę prawną Spółdzielni Mieszkaniowej „J.” w jej siedzibie w P.. W przypadku konieczności wykonywania obowiązków poza miejscem świadczenia pracy, powód otrzymywał polecenia służbowe oraz delegację. Wyjazdy takie były przez pozwanego w pełni rozliczane, tj. pozwany zwracał koszty wyjazdu. Sąd Rejonowy ustalił, że powód zawierając umowę o pracę oświadczył, że nie chce służbowego laptopa i będzie korzystał z prywatnego oraz, iż powód nigdy nie zawarł z pozwanym żadnej umowy dotyczącej korzystania z prywatnego samochodu czy też komputera przenośnego. Podczas obsługi Spółdzielni Mieszkaniowej „J.” powód miał zapewniony dostęp do stanowiska pracy z komputerem stacjonarnym. Z kolei świadcząc obsługę prawną P. -Ż. S.A. powód korzystał z komputera przenośnego nie będącego własnością tego klienta. W grudniu 2010 r. powód sygnalizował pozwanemu, że będzie zdawał egzamin radcowski w czerwcu 2011 r., prosząc o udzielenie urlopu na przygotowanie się do niego, w okresie poprzedzającym egzamin. Prośby te pozostały bez jakiegokolwiek odzewu ze strony pozwanego. W dniu 7 lutego 2011 r. powód złożył wniosek o

urlop w okresie od 14 marca do 13 czerwca 2011 r. W okresie od 7 marca 2011 r. do 29 kwietnia 2011 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby. Pismem z dnia 29 kwietnia 2011 r. powód na podstawie art. 34 ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (w brzmieniu obowiązującym przed zmianą dokonaną ustawą z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów – Dz.U. z 2013 r., poz. 829), poinformował pozwanego, że w okresie od 4 maja do 2 czerwca 2011 r. (30 dni kalendarzowych), będzie przebywał na urlopie związanym z koniecznością przygotowania się do egzaminu radcowskiego. Pismo to zostało przesłane drogą mailową w dniu 29 kwietnia 2011 r., zostało doręczone pozwanemu w dniu 4 maja 2011 r. Powód nie otrzymał odpowiedzi na złożony wniosek o urlop. Pozwany pismem z dnia 9 maja 2011 r., doręczonym powodowi w dniu 20 maja 2011 r., rozwiązał z nim umowę o pracę jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy do dnia 4 maja 2011 r., udaniu się na urlop bez zgody pracodawcy. Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za grudzień 2008 r. w wysokości 2.700 zł, a za kwiecień 2011 r. - 708,68 zł. Ponadto, że w dniu 31 maja 2011 r. pozwany wypłacił powodowi kwotę 4.079,22 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W tak ustalonych okolicznościach Sąd Rejonowy stwierdził, że nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, ponieważ powód wielokrotnie informował pozwanego o chęci wzięcia urlopu wypoczynkowego i urlopu szkoleniowego na podstawie ustawy o radcach prawnych, początkowo ustnie w swobodnych rozmowach (już w grudniu 2010 r.), a następnie wobec braku jakiegokolwiek reakcji w dniu 7 lutego 2011 r. złożył oficjalny wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego. Sąd Rejonowy zauważył również, że do momentu rozwiązania z powodem umowy o pracę, czyli przez prawie trzy miesiące, pozwany w żaden sposób nie poinformował powoda czy urlop został mu udzielony, czy też nie - w ogóle nie ustosunkował się do złożonego wniosku. Sąd I instancji uznał, mając na uwadze starania powoda, że nie dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W konsekwencji na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 4.320 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 czerwca 2011 r.

Odnosząc się do żądania powoda zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd stwierdził, że powód nie wykorzystał 17 dni urlopu wypoczynkowego, za co w toku procesu pozwany wypłacił mu ekwiwalent pieniężny. Spornym pozostał jeden dzień urlopu, za który powodowi należy się ekwiwalent w kwocie 205,68 zł. W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł zarówno powód jak i pozwany. Powód zaskarżył wyrok w części, tj. w zakresie brakującej kwoty 8.640 zł dochodzonej tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 1.028,40 zł tytułem wynagrodzenia za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz pozostałych żądań, których Sąd I Instancji nie uwzględnił. W apelacji powód zarzucił naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. oraz przepisów prawa materialnego, tj. art. 58 zd. drugie k.p. poprzez nie zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, art. 18^{3a} § 1, 2 i 4 k.p. oraz 18^{3b} § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie, w sytuacji gdy zdaniem powoda był on dyskryminowany ze względu na konieczność podnoszenia przez niego kwalifikacji zawodowych, art. 171 § 1 k.p. w zw. z § 18 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 ze zm.) poprzez ich niezastosowanie, art. 34 ust. 2 ustawy o radcach prawnych poprzez jego niezastosowanie w sytuacji gdy powód nabył prawo do tego urlopu i w związku z tym należało mu się wynagrodzenie do dnia 20 maja 2011 r. (dzień rozwiązania umowy o pracę), a w pozostałym zakresie ekwiwalent za niewykorzystaną część urlopu. Ponadto zarzucił naruszenie art. 8 k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 k.p., art. 84 k.p., art. 742 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 18 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 77⁵ § 1 k.p., art. 60 k.c., art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 58 § 1, 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 405 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 34a ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym w zw. z § 1 ust. 1, 2 w zw. z § 2 ust. 1 pkt 1 lit. b) Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących

własnością pracodawcy w zw. z art. 300 k.p. – zarzuty te dotyczyły oddalenia przez Sąd Rejonowy żądania zwrotu kosztów używania przez powoda prywatnego samochodu oraz korzystania z własnego laptopa do wykonywania zadań pracowniczych. Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części i uwzględnienie powództwa w całości.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w zakresie, w jakim Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.320 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 10 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a także kwoty 205,68 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz w zakresie obciążenia go kosztami postępowania. Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości. Wyrokowi zarzucono naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że nie istniały szczególne potrzeby pracodawcy w zakresie organizacji pracy uniemożliwiające natychmiastowe udzielenie powodowi odpowiedzi w zakresie terminu udania się na urlop szkoleniowy oraz art. 52 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że samowolne udanie się przez powoda na urlop szkoleniowy jest usprawiedliwione w kontekście przedłożenia przez niego wniosku o udzielenie takiego urlopu.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 14 maja 2013 r. uwzględnił apelację powoda w części i zmienił wyrok Sądu Rejonowego, zasądzając w miejsce kwoty 4.320 zł kwotę 12.960 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W pozostałym zakresie oddalił apelację powoda. Apelację pozwanego oddalił w całości.

Sąd II instancji w całości zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu I instancji, przyjmując je za własne. Nie podzielił zasadności zarzutu powoda o naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c., stwierdzając, że Sąd I instancji prawidłowo zgromadził materiał dowodowy i ocenił go bez przekroczenia reguł oceny dowodów. Podkreślił, że brak było podstaw, aby w oparciu o zaoferowane przez powoda dowody dopatrzeć się po stronie pozwanego jakichkolwiek praktyk dyskryminacyjnych, wbrew przepisom zawartym w art. 18^{3a} § 1, 2 i 4 k.p., art. 18^{3b} § 1 k.p. Powód był traktowany na równi z innymi pracownikami, z uwzględnieniem tych różnic, jakich można spodziewać się

w zależności od specyfiki pracy aplikanta zatrudnionego w kancelarii. Sąd stwierdził, że wydaje się logicznym, że pracodawca miał prawo kształtować politykę zatrudniania w swojej kancelarii w sposób dogodny dla siebie, tak więc do pracodawcy należał wybór którego roku aplikantów zatrudniać i jakie powierzać im zadania. Za nie mające podstaw w materiale dowodowym Sąd ocenił zarzuty apelacyjne dotyczące niezapewnienia powodowi przez pracodawcę komputera przenośnego, dzielając w tym zakresie wnioski Sądu I instancji. Wskazał, że wnioski te mają oparcie w zasadach doświadczenia życiowego, które przemawiają za powszechną dostępnością sprzętu komputerowego na rynku, w cenach umożliwiających jego nabycie przy zarobkach na poziomie oferowanym powodowi przez pracodawcę. Zdaniem Sądu kwestia roszczeń związanych z wykorzystaniem osobistego laptopa została sztucznie wyolbrzymiona przez powoda na użytek niniejszego procesu, bowiem na etapie zatrudniania powoda nie była to kwestia w żaden sposób problematyczna, co jasno wynika z materiału dowodowego. Sąd stwierdził ponadto, że materiał dowodowy nie potwierdza w żaden sposób, aby strony uzgadniały refundowanie powodowi dojazdów samochodem prywatnym, co czyni gołosłownymi jego zarzuty związane z roszczeniem o zwrot kosztów w tym zakresie jak i zarzuty naruszenia prawa materialnego, tj. art. 300 k.p. w zw. z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 60 k.c. Dalej, że w świetle nie budzących wątpliwości ustaleń Sądu I instancji powód mimo wskazania miejsca świadczenia pracy (W.) miał świadomość, iż miejscem jego pracy może być cała aglomeracja w. Sąd podzielił również ustalenia Sądu I instancji co do liczby dni urlopu wypoczynkowego należnego powodowi, jak i wysokości ekwiwalentu wypłaconego w trakcie procesu i wysokość należności za 1 dzień urlopu. Potwierdzając, że tylko w tej części w świetle materiału dowodowego, roszczenie powoda było zasadne. W odniesieniu do żądania zapłaty wynagrodzenia za urlop szkoleniowy, Sąd Okręgowy podobnie jak Sąd Rejonowy stwierdził, że powód ostatecznie urlopu tego nie otrzymał. Jednocześnie wskazał, że powód otrzymał wynagrodzenie za okres do daty rozwiązania umowy. Nie podzielił stanowiska powoda, że przysługuje mu ekwiwalent za urlop szkoleniowy. Zdaniem Sądu urlop szkoleniowy aplikanta radcowskiego reguluje art. 34 ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych. W świetle tego przepisu „pracownikowi przysługuje prawo do płatnego

urlopu, w wymiarze 30 dni kalendarzowych, na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego oraz zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestniczenia w egzaminie wstępnym i radcowskim”. W piśmiennictwie przyjmuje się, iż jest to urlop o charakterze szczególnym, nie mający charakteru urlopu wypoczynkowego, oparty na odmiennej niż Kodeks pracy regulacji (tak Dobrowolski I-artykuł Rzeczpospolita PCD 2006/3/30). Zdaniem Sądu, nie powinno budzić wątpliwości, że skoro ustawa o radcach prawnych zawiera specjalne regulacje w odniesieniu do osoby wpisanej na listę aplikantów i jako *lex specialis* nie przewiduje ekwiwalentu za niewykorzystany urlop szkoleniowy, brak jest podstaw do stosowania regulacji kodeksu pracy, odnoszących się do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych pozwanego, Sąd podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, iż w ustalonych okolicznościach obowiązkiem pracodawcy było udzielenie urlopu szkoleniowego, co oznacza, że pozwany nadużył prawa, rozwiązując umowę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. Sąd wskazał, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika niezbicie, że powód wielokrotnie informował pozwanego o chęci wzięcia urlopu wypoczynkowego i urlopu szkoleniowego na podstawie ustawy o radcach prawnych początkowo ustnie, w grudniu 2010 r., a następnie wobec braku reakcji w dniu 7 lutego 2011 r. złożył oficjalny wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego, wskazując przy tym dokładnie podstawy urlopu - urlop wypoczynkowy „zaległy” oraz urlop zagwarantowany przez ustawę o radcach prawnych. Zdaniem Sądu, pozwany mógł rozważyć zasadność wypowiedzenia ustawowego, jednakże nie powinien stosować drastycznych środków prawnych (rozwiązania dyscyplinarnego) w sytuacji, gdy sam poprzez nadmierną zwłokę z udzieleniem odpowiedzi poniekąd sprowokował powoda, który w sposób zdeterminowany podjął działania samowolne, lecz zrozumiałe z punktu widzenia jego interesów pracowniczych. Zaznaczył dalej, że nawet jeśli zwłoka pozwanego w udzieleniu odpowiedzi powodowi znalazła uzasadnienie, polegające na spiętrzeniu obowiązków współników przy organizacji pracy kancelarii, to poszanowanie praw pracownika w szczególnej sytuacji zbliżającego się egzaminu, niezwykle istotnego z punktu widzenia rozwoju zawodowego młodego pracownika, przemawiało za uznaniem, iż

udzielenie mu wiążącej odpowiedzi co do urlopu jest sprawą priorytetową i wymagają tego dobre obyczaje w stosunkach pracodawca-pracownik.

Od powyższego wyroku skargę kasacyjną złożył powód w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda. Zarzucono naruszenia prawa materialnego: 1) art. 18^{3b} § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie oraz błędną wykładnię polegającą na pominięciu odwróconego rozkładu ciężaru dowodu, jaki zawiera ten przepis, 2) art. 18^{3a} § 1 i 2 i 4 k.p. poprzez ich niezastosowanie pomimo, iż przepisy te, zdaniem skarżącego, wprost wskazują, iż pracownik może być m.in. dyskryminowany ze względu na nawiązywanie i rozwiązanie z nim stosunku pracy, ze względu na konieczność podnoszenia przez niego kwalifikacji zawodowych, a ponadto, iż katalog okoliczności dyskryminujących zawarty w ww. przepisach jest katalogiem otwartym, stąd znajdują one również zastosowanie w przypadku dyskryminacji pracownika przystępującego do egzaminu radcowskiego oraz w dostępie do narzędzi pracy; a także iż zachowanie pozwanego pracodawcy stanowiło klasyczną dyskryminację pośrednią, 3) art. 18^{3a} § 1 i 2 i 4 k.p. poprzez ich błędną wykładnię sprzeczną z celem regulacji dotyczącej dyskryminacji pośredniej, 4) art. 171 § 1 k.p. w zw. z § 18 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop - poprzez ich niezastosowanie pomimo faktu, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż pracownikowi nie wypłacono należnego ekwiwalentu za 6 dni urlopu wypoczynkowego, 5) art. 34 ust. 3 ustawy o radcach prawnych poprzez jego niezastosowanie pomimo, iż powód nabył prawo do tego urlopu w związku z czym należało mu się wynagrodzenie za okres do dnia 20 maja 2011 r. (dzień rozwiązania umowy), w pozostałym zakresie pracownikowi należał się ekwiwalent za nie wykorzystaną część urlopu, 6) art. 77⁵ § 1 w zw. z art. 84 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy przysługujące powodowi na należności na pokrycie kosztów związanych z dojazdami do klientów pozwanego, a także ekwiwalent za korzystanie z własnego laptopa wchodzi w skład wynagrodzenia pracownika, którego pracownik nie może się zrzec, 7) art. 8 w zw. z art. 22 § 1 w zw. z art. 100 § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy powód nie miał żadnych

podstaw, aby odmówić wykonania poleceń pracodawcy polegających na obowiązku dojazdu własnym samochodem do klientów pozwanego, co jednocześnie nie wyklucza uprawnienia do domagania się zwrotu poniesionych kosztów przez pracownika; przerzucanie kosztów prowadzenia działalności przez pracodawcę na pracownika jest rażąco sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, jak też z fundamentalnymi zasadami prawa pracy, 8) art. 18 § 1 i 2 w zw. z art. 77⁵ § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy ukształtowanie stosunku pracy w ten sposób, iż to pracownik miał pokrywać koszty dojazdu swoim samochodem do klientów, a także korzystać z własnego laptopa jest sprzeczne z art. 77⁵ § 1 k.p. oraz z naczelną zasadą prawa pracy nieponoszenia przez pracowników kosztów działalności gospodarczej zakładu pracy, co uzasadnia skorygowanie umowy o pracę na podstawie art. 18 § 1 i 2 k.p., 9) art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy umowa o pracę wywołuje również wszystkie skutki wynikające z ustawy, w tym z przepisów prawa pracy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów, tj. obowiązek pozwanego zwrotu pracownikowi poniesionych kosztów wykorzystywania własnego samochodu do celów służbowych, jak również korzystania z własnego laptopa, wynika zarówno z przepisów prawa pracy, z zasad współżycia społecznego, a także ze zwyczaju - pracownikowi zwyczajowo ryczałtowo zwraca się poniesione przez niego koszty wykorzystywania prywatnego samochodu do celów służbowych, 10) art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy ukształtowanie stosunku pracy w ten sposób, że to pracownik ma ponosić koszty dojazdów do klientów swojego pracodawcy, a także korzystać z własnego laptopa, jest czynnością sprzeczną z ustawą albo mającą na celu obejście ustawy oraz sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, 11) art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy ukształtowanie stosunku pracy w ten sposób, że to pracownik ma ponosić koszty dojazdów do klientów swojego pracodawcy, a także korzystać z własnego laptopa, jest czynnością sprzeczną z prawem (zasadami prawa pracy), zasadami współżycia społecznego oraz z właściwością (naturą) stosunku pracy, 12) art. 742 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy wyznaczenie przez pracodawcę zadania roboczego, wymagającego dla jego wykonania poniesienia przez pracownika

dotychczasowych kosztów w postaci wykorzystywania własnego samochodu do celów służbowych przez cały okres zatrudnienia, jak również korzystanie z własnego laptopa, uzasadnia roszczenie o ich zwrot przez pracodawcę, a brak stosowanych regulacji w prawie pracy, uzasadnia odpowiednie zastosowanie przepisów umowy zlecenia z kodeksu cywilnego, 13) art. 34a ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym w zw. z § 1 ust. 1 i 2 w zw. z § 2 ust. 1 pkt 1 lit. b Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy ww. przepisy stanowią podstawę zwrotu pracownikowi poniesionych przez niego kosztów dojazdów do klientów w ramach swoich obowiązków pracowniczych, 14) art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy pomiędzy stronami w sposób dorozumiany doszło do zawarcia umowy cywilnoprawnej o używanie pojazdu do celów służbowych, o której mowa w art. 34a ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym, 15) art. 405 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy ponoszenie przez pracownika kosztów w postaci wykorzystywania własnego samochodu do celów służbowych przez cały okres zatrudnienia, uzasadnia roszczenie o ich zwrot przez pracodawcę, a brak stosowanych regulacji w prawie pracy, uzasadnia odpowiednie zastosowanie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu z kodeksu cywilnego.

Wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej apelację powoda i orzeczenie co do istoty sprawy, względnie o uchylenie orzeczenia w zaskarżonej części, a także orzeczenia Sądu I instancji w zakresie, jakim ten Sąd oddalił powództwo i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna powoda okazała się po części uzasadniona.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że nie były uzasadnione zarzuty naruszenia prawa materialnego dotyczące dyskryminacji powoda. Nie ulega

wątpliwości, że pracodawca wbrew ustawowemu obowiązkowi nie udzielił powodowi urlopu szkoleniowego. Jednak zgodnie z ustalonymi poglądami doktryny i orzecznictwem Sądu Najwyższego nie każde, nawet bezprawne zachowanie pracodawcy jest równoznaczne z dyskryminacją pracownika. Sąd Okręgowy trafnie przyjął na podstawie ustaleń faktycznych, że pozwany pracodawca nie stosował wobec powoda praktyk dyskryminacyjnych. Zdaniem Sądu Najwyższego zatrudnienie innego aplikanta nie może automatycznie przesądzać o stosowaniu przez pracodawcę dyskryminacji pośredniej. Skarżący uzasadnia swoje twierdzenia o dyskryminacji nieuwzględnieniem jego wniosku o udzielenie urlopu co stanowiło przedmiot odrębnego roszczenia. Tak więc w okolicznościach faktycznych sprawy nie można było uznać, że z powodu nieudzielenia skarżącemu urlopu doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Nieuzasadnione okazały się także zarzuty związane z roszczeniami o zwrot kosztów dojazdu własnym samochodem powoda do klientów oraz korzystania z własnego laptopa. Zgodnie z ustaleniami faktycznymi skarżący nie uzgodnił ze swoim pracodawcą jakiegokolwiek sposobu zwrotu tych kosztów i przez cały okres zatrudnienia nie występował ze swoimi roszczeniami. Ponadto z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że miejscem wykonywania pracy powoda była cała aglomeracja (...). Pomimo więc, że zasadą jest ponoszenie kosztów związanych z wykonywaną pracą przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2013 r., I PK 94/13, LEX nr 1448692), to w okolicznościach niniejszej sprawy nie można było przyjąć by strony nawet w sposób dorozumiany ustaliły obowiązek pracodawcy zwrotu poniesionych kosztów użytkowania samochodu prywatnego, czy laptopa. Brak jest również ustaleń, by pracodawca wydał polecenie korzystania z samochodu i laptopa do celów służbowych. W tej sytuacji nie można było uznać za zasadne zarzutów dotyczących obowiązku zwrotu tych kosztów przez pracodawcę nawet z uwzględnieniem zarzutu kasacyjnego w postaci naruszenia art. 8 k.p. i 56 k.c. Roszczenie powyższe nie może zostać także skutecznie oparte na zarzucie naruszenia art. 84 k.p., gdyż ekwiwalent nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę.

Także w świetle ustaleń faktycznych poczynionych przez Sądy obu instancji zasadne było roszczenie o wypłatę ekwiwalentu jedynie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego.

Zasadny natomiast okazał się zarzut naruszenia przepisu art. 34 ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (j.t. Dz.U. z 2010 r. Nr 10, poz. 65 ze zm. – dalej ustawa). Skarżący wskazuje co prawda przepis art. 34 ust. 3 ustawy przytacza jednak treść przepisu, który w tekście jednolitym znajduje się w art. 34 ust. 2 tej ustawy. Stanowi on, że pracownikowi przysługuje prawo do płatnego urlopu, w wymiarze 30 dni kalendarzowych, na przygotowanie do egzaminu radcowskiego oraz zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestniczenia w egzaminie wstępnym i radcowskim. Pracodawca powoda, pomimo wielokrotnie składanych wniosków, urlopu tego nie udzielił. W związku z tym skarżący domagał się wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystaną część urlopu szkoleniowego. W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy przyjął, że urlop szkoleniowy jest urlopem o szczególnym charakterze. Natomiast przepisy ustawy stanowią regulację szczególną, która nie przewiduje prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop szkoleniowy. Na tej podstawie uznano więc, że brak jest podstaw do stosowania przepisów Kodeksu pracy odnoszących się do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i odmówiono powodowi prawa do ekwiwalentu.

Urlop przysługujący pracownikowi – aplikantowi radcowskiemu na przygotowanie się do egzaminu jest niewątpliwie szczególnym rodzajem urlopu szkoleniowego. Prawo do niego stanowi realizację prawa pracowniczego do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Z kategoriycznego brzmienia przepisu („pracownikowi przysługuje prawo”) wynika więc również jednoznacznie, że prawu pracownika odpowiada obowiązek pracodawcy udzielenia tego urlopu. Przepisy ustawy nie regulują jednak problemu terminu jego udzielenia. W literaturze przedmiotu prezentowane jest stanowisko, że pracownik nie może samodzielnie decydować o terminie wykorzystania urlopu szkoleniowego (M. Raczkowski, w: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski: Kodeks Pracy. Komentarz, LexisNexis 2014, s. 734). Podobnie twierdzi się także, iż urlop szkoleniowy przysługuje pracownikowi, a więc pracodawca ma obowiązek go udzielić. Termin powinien być ustalony zgodnie z wnioskiem pracownika. Nie zmienia to jednak zasady, że

udziela go pracodawca (J. Iwulski, w: J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz, LexisNexis 2011, s. 750). Identyczne stanowisko zajął w tej kwestii także Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 33/10 (MPP 2011, nr 1, s. 29) przyjęto bowiem, że przysługiwanie prawa do urlopu z ustawy o radcach prawnych nie oznacza jednak, że pracownik może samodzielnie decydować o terminie jego rozpoczęcia i okresie wykorzystania.

Na podstawie powyższego należało więc przyjąć, że urlop przysługujący pracownikowi – aplikantowi radcowskiemu jest szczególnym rodzajem urlopu szkoleniowego. Ze względu na odmienne zasady jego nabycia, wymiaru, jak i przede wszystkim cel jego udzielenia nie jest możliwe analogiczne stosowanie przepisów o urlopach wypoczynkowych, w tym o ekwiwalencie za niewykorzystany urlop. Z tego powodu stanowisko Sądu Okręgowego o nieprzysługiwaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop powoda jest trafne.

Należy jednak mieć na uwadze, że pracodawca nie udzielając urlopu szkoleniowego narusza swój jednoznacznie określony ustawą obowiązek. Powstaje więc w tym przypadku problem sankcji za naruszenie obowiązku pracodawcy. W literaturze trafnie zauważono, że problem ochrony prawa do urlopu szkoleniowego został przez ustawodawcę pozostawiony na uboczu (zob. M. Raczkowski: Charakter prawny urlopu szkoleniowego, PiZS 2011 nr 6, s. 28). Skarżący domagał się wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop szkoleniowy. Niemożność uwzględnienia roszczenia pracownika na tej podstawie nie powinna jednak prowadzić do uznania, że na tym kończy się problem. Wstępnie należy bowiem stwierdzić, że nie do zaakceptowania jest rozstrzygnięcie polegające na odmowie zaspokojenia roszczenia pracownika z tytułu ewidentnego i rażącego naruszenia obowiązku pracodawcy. Tak więc obowiązkiem Sądu jest rozważenie wszelkich możliwości zaspokojenia roszczenia pracowniczego także w oparciu o inną podstawę prawną. Nie stoi temu na przeszkodzie to, że powód sformułował swoje roszczenie w postaci żądania wypłacenia ekwiwalentu. Zgodnie bowiem z ugruntowanymi poglądami orzecznictwa Sądu Najwyższego i doktryny nie jest wymagane wskazanie podstawy prawnej roszczenia, a jedynie faktów (*da mihi factum dabo tibi ius*), a sąd zna prawo (*iura novit curia*).

Tak więc zdaniem Sądu Najwyższego nieudzielenie urlopu szkoleniowego przez pracodawcę nie może pozostać bez możliwości skutecznego dochodzenia roszczeń przez pracownika. W przeciwnym wypadku bezprawne zachowania pracodawcy pozostałyby w tym zakresie całkowicie bezkarne a prawo pracownika zostałyby pozostawione bez żadnej ochrony. Podkreślenia wymaga również to, że prawo do urlopu szkoleniowego wchodzi z mocy ustawy do treści stosunku pracy. Ustawa nie reguluje jednak skutków nieudzielenia tego urlopu. Nie mogą zostać analogicznie zastosowane także przepisy art. 171 k.p. Z tego powodu należy przyjąć, że mamy do czynienia z rzeczywistą (*de lege lata*) luką w prawie, co umożliwia zastosowanie regulacji przepisów Kodeksu cywilnego o skutkach niewykonania zobowiązań. Tak więc z tytułu nieudzielenia urlopu szkoleniowego dla pracownika – aplikanta pracodawca będzie zobowiązany do naprawienia wynikłej z tego szkody, jeżeli zostały spełnione przesłanki określone w art. 471 k.c.

Na podstawie powyższego nie można było uznać, że skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona. Jednak skarga ta okazała się uzasadniona w zakresie roszczenia powoda z tytułu nieudzielenia urlopu szkoleniowego.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.