

Wyrok z dnia 24 kwietnia 2007 r.

I PK 263/06

Sąd drugiej instancji może zbadać zgodność żądania pozwu z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), także wówczas, gdy w apelacji nie został podniesiony zarzut w tej kwestii.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 kwietnia 2007 r. sprawy z powództwa Tomasza K. przeciwko „B.D.” SA Oddziałowi Budownictwa Ekologicznego w W. o przywrócenie do pracy, odszkodowanie i ustalenie oraz z powództwa wzajemnego „B.D.” SA Oddziału Budownictwa Ekologicznego w W. przeciwko Tomaszowi K. o zapłatę kwoty 40.000 zł tytułem zwrotu kosztów szkolenia, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej - powódki wzajemnej Spółki Akcyjnej „B.D.” od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 17 maja 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punkcie I i w punkcie IV i przekazał sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Powód Tomasz K. wniósł o uznanie za niezgodne z prawem rozwiązania stosunku pracy dokonanego przez stronę pozwaną „B.D.” SA Oddział Budownictwa Ekologicznego w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ewentualnie o ustalenie, że umowa o pracę zawarta z nim na czas określony od dnia 1 kwietnia 2002 r. do dnia 31 grudnia 2004 r. uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2004 r. Nadto wniósł o zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania przewidzianego w art. 56 k.p. oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podniósł, że wskazana przez stronę pozwaną w

oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna, tj. nieusprawiedliwione niestawienie się powoda do pracy w dniu 9 marca 2005 r. nie jest zgodna z rzeczywistością, gdyż termin umowy o pracę, która łączyła strony, upłynął z dniem 31 grudnia 2004 r. Okoliczność, że powód nie stawiał się do pracy w dniu 9 marca 2005 r. nie może zatem być uznana za porzucenie pracy uzasadniające natychmiastowe rozwiązanie umowy, gdyż w tym czasie strona pozwana i powoda nie łączyła już umowa o pracę. Następnie powód rozszerzył powództwo wnosząc o sprostowanie wydanego przez stronę pozwaną świadectwa pracy, w którym podana została nieodpowiadająca rzeczywistości przyczyna rozwiązania stosunku pracy oraz nieprawidłowa liczba dni zaległego urlopu wypoczynkowego, poprzez mylne ustalenie przez stronę pozwaną urlopu w wymiarze 20 dni w 2003 r. i 2002 r. zamiast 26 dni. Dodatkowo powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez korektę błędnego zestawienia okresów składkowych.

Strona pozwana „B.D.” SA Oddział Budownictwa Ekologicznego wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu. Nadto strona pozwana wniosła powództwo wzajemne, w którym domagała się zasądzenia od powoda - pozwanego wzajemnego Tomasza K. kwoty 48.000 zł wraz z odsetkami od dnia 2 kwietnia 2005 r. do dnia zapłaty wraz z kosztami postępowania wynikającymi z wniesienia pozwu wzajemnego. W uzasadnieniu wskazała, że po 31 grudnia 2005 r. powód nadal faktycznie wykonywał wszystkie dotychczasowe zadania służbowe, pobierał wynagrodzenie, popisywał listy obecności na Budowie - G., co przekonuje, że w rzeczywistości nadal łączyła go z „B.D.” SA umowa o pracę. Dlatego jego nieusprawiedliwione niestawiennictwo na budowie w dniu 9 marca 2005 r. należy uznać za porzucenie pracy uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w „trybie dyscyplinarnym”. Dochodzona pozwem wzajemnym kwota 48.000 zł stanowi równowartość kosztów szkolenia poniesionych przez pracodawcę. Stosownie do § 9 zawartej z Tomaszem K. umowy szkoleniowej obowiązek zwrotu tych kosztów przez pracownika miał powstawać w razie rozwiązania umowy o pracę z jego inicjatywy lub z jego winy.

Strona pozwana - powód wzajemny uznał roszczenie Tomasza K. w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego za 2003 r.

Tomasz K. nie uznał żądania zasądzenia od niego na rzecz „B.D.” SA Oddziału Budownictwa Ekologicznego kosztów szkolenia w wysokości 48.000 zł.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2005 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Olsztynie w pkt I zobowiązał stronę pozwaną „B.D.” SA Oddział Budownictwa Ekologicznego w W. do sprostowania powodowi Tomaszowi K. świadectwa pracy z dnia 11 kwietnia 2005 r. przez wskazanie w pkt 4 ppkt 1 świadectwa, iż powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego za 2003 r. w wymiarze 12 dni; w pkt II oddalił w pozostałej części powództwo Tomasza K. przeciwko „B.D.” SA Oddziałowi Budownictwa Ekologicznego w W.; w pkt III zasądził od powoda (pozwanego wzajemnego) Tomasza K. na rzecz strony pozwanej (powoda wzajemnego) „B.D.” SA Oddziału Budownictwa Ekologicznego w W. kwotę 40.000 zł tytułem zwrotu kosztów szkolenia; w pkt IV oddalił powództwo wzajemne w pozostałym zakresie a także zasądził od Tomasza K. na rzecz „B.D.” SA Oddziału Budownictwa Ekologicznego w W. kwotę 4.143,33 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że Tomasz K. na podstawie umowy z 2 stycznia 2002 r. był zatrudniony w „B.O.” SA na okres próbny do dnia 31 marca 2002 r. na stanowisku inżyniera budowy za wynagrodzeniem w wysokości 1.200 zł. W dniu 29 marca 2002 r. Tomasz K. zawarł z „B.D.” SA umowę, na mocy której został zatrudniony na czas określony od dnia 1 kwietnia 2002 r. do dnia 31 grudnia 2004 r. na tym samym stanowisku w pełnym wymiarze godzin za wynagrodzeniem 1.400 zł, które z dniem 1 września 2002 r. zostało podwyższone do kwoty 1.800 zł miesięcznie. W chwili zatrudnienia Tomasz K. posiadał tytuł inżyniera budownictwa uzyskany na Wydziale Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki P. oraz magistra zarządzania uzyskany na Wydziale Budowy Maszyn i Zarządzania Politechniki P. Jako pracownik B. SA Tomasz K. otrzymał adres mailowy, przysługujący jedynie pracownikom B. SA. Po ustaniu zatrudnienia służbowe konta mailowe są niezwłocznie zamykane.

W 2003 r. Tomasz K. został zakwalifikowany do odbycia szkolenia zawodowego w Hiszpanii, obejmującego intensywny kurs nauki języka hiszpańskiego oraz praktyki zawodowe w Spółkach G.F. Koszt pobytu i uczestnictwa w szkoleniu został określony na kwotę 60.000 zł i został pokryty przez pracodawcę. Zgodnie z umową zawartą 17 lutego 2003 r., a następnie „aneksowaną” 7 stycznia 2004 r, Tomasz K. zobowiązał się do zwrotu kosztów szkolenia, jeżeli w terminie 5 lat od dnia powrotu do kraju po odbyciu szkolenia rozwiąże umowę o pracę lub gdy stosunek pracy zostanie rozwiązany z jego winy, w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy, który pozostał do upływu 5 lat od zakończenia szkolenia. Szkolenie odbywało się w okre-

sie od dnia 17 marca 2003 r. do dnia 9 kwietnia 2004 r. Pięcioletni okres wynikający z umowy rozpoczął bieg 9 kwietnia 2004 r.

Od dnia 1 stycznia 2004 r. pracodawcą Tomasza K. została Spółka Akcyjna „B.D.” w W., która przejęła w trybie art. 23¹ k.p. „B.O.” SA. Spółka ta skierowała do Tomasza K. propozycję porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę przewidującą zatrudnienie go na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty inżyniera do spraw technologii od dnia 1 kwietnia 2004 r. na budowie G. Pomimo braku formalnej akceptacji (niepodpisania, nieodesłania otrzymanego dokumentu, ani nie-ustosunkowania się do niego) nowych warunków pracy Tomasz K. podjął czynności związane z pracą inżyniera do spraw technologii na budowie G. w K., gdzie odpowiadał za realizację kontraktu pod względem technologicznym i podlegał pod względem merytorycznym kierownikowi kontraktu Ewie S. W dniu 1 czerwca 2004 r., strony zawarły porozumienie, na mocy którego miesięczne wynagrodzenie powoda uległo zwiększeniu do kwoty 3.000 zł. wraz z ryczałtem za godziny nadliczbowe oraz możliwością uzyskania premii. W lipcu 2004 r. pełnomocnik zarządu do spraw zatrudnienia Monika W.-P. wysłała do Tomasza K. pismo z propozycją zatrudnienia na czas nieokreślony na stanowisku majstra w pełnym wymiarze godzin. Powód nie zareagował na otrzymane pismo, jednakże podpisał pełnomocnictwo, którego w dniu 6 sierpnia 2004 r. udzieliła mu Ewa S. jako majstrowi budowy do występowania w imieniu przedstawiciela wykonawcy w okresie od 9 do 16 sierpnia 2004 r. w zakresie tematów związanych z wykonaniem technologii i przepompowni ścieków. W 2004 r. Tomasz K. występował o podwyżkę należnego mu wynagrodzenia za pracę. W dniach od 15 października 2004 r. do 7 listopada 2004 r. Tomasz K. uczestniczył w kursie przygotowawczym do egzaminu na uprawnienia budowlane celem podniesienia kwalifikacji a następnie zdał egzamin dający mu uprawnienia budowlane pozwalające między innymi na objęcie stanowiska kierownika robót. Pod koniec 2004 r. (listopad - grudzień) na budowie G. nastąpiło spiętrzenie prac, związane ze zbliżającym się - przypadającym na 15 grudnia 2004 r. - terminem realizacji inwestycji. Pod koniec 2004 r. Tomasz K. poinformował swojego bezpośredniego merytorycznego przełożonego Ewę S., że jego umowa wygasa z dniem 31 grudnia 2004 r. W dniu 3 stycznia 2005 r. zjawił się jednak na budowie G. i wykonywał nadal prace, nieróżniące się od tych, które wykonywał do dnia 31 grudnia 2004 r., a związane z odpowiedzialnością za technologiczną realizację kontraktu, w tym również dotyczące sporządzania dokumentacji powykonawczej inwestycji budowa G. W okresie od 3 do 21

stycznia 2005 r. Tomasz K. podpisywał listy obecności pracowników na budowie G. Od dnia 11 lutego do 28 lutego 2005 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W złożonym w kancelarii „B.D.” SA, zaświadczeniu lekarskim o jego niezdolności do pracy jako pracodawcę podał spółkę „B.D.” Od stycznia 2005 r. Tomasz K. pobierał wynagrodzenie za pracę wpłacane na jego konto bankowe przez pracodawcę i nadal używał służbowego adresu mailowego do korespondencji związanej z realizacją kontraktu budowa G. W lutym 2005 r. pracodawca wysłał do powoda pismo „zawierające porozumienie stron” w sprawie zmiany stanowiska na kierownika robót i podwyższenia wynagrodzenia do kwoty 4.200 zł. Powód w żaden sposób nie zareagował na pismo, pobierał jednak wyższe wynagrodzenie wpłacane na jego konto. Poczynając od stycznia 2005 r. Tomasz K. nie zawarł z „B.D.” SA w W. umowy zlecenia, o dzieło ani innej cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług. Dnia 1 lutego 2005 r. Tomasz K. zwrócił się do „B.D.” SA o zwrot kwoty 950 zł., którą „poniósł w związku z kursem przygotowawczym do egzaminu o uprawnienia budowlane”. Wniosek został pozytywnie zaopiniowany przez jego przełożonego Roberta W. Dnia 8 lutego (powinno być: marca) 2005 r. Tomasz K. poinformował Ewę S., że następnego dnia nie stawi się do pracy bo znalazł zatrudnienie w Hiszpanii. W dniu 9 marca 2005 r. powód nie pojawił się na terenie budowy G. W tym dniu zdał do rąk Roberta W. telefon służbowy wraz z kompletem dokumentów i ładowarką, informując, że nie stawi się już do pracy gdyż nie wiąże go już umowa o pracę. Powód nie przychodził do pracy w następnych dniach, nie usprawiedliwił również swojej nieobecności.

Po skonsultowaniu zamiaru rozwiązania stosunku pracy z Tomaszem K. z zakładową organizacją związkową w dniu 30 marca 2005 r. pełnomocnik zarządu do spraw zatrudnienia Barbara D. sformułowała pismo o rozwiązaniu z Tomaszem K. umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przezeń podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na niestawieniu się do pracy w dniu 9 marca 2005 r. i niepowiadomieniu pracodawcy o przyczynie nieobecności. Pismo zostało doręczone Tomaszowi K. w dniu 2 kwietnia 2005 r. W sporządzonym w dniu 11 kwietnia 2005 r. świadectwie pracy, które zostało doręczone powodowi 13 kwietnia 2005 r., w punkcie 3 jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w punkcie 4 ust. 1 podano, że został mu wypłacony ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni za 2005 r., 26 dni za 2004 r. i 6 dni za 2003 r., w punkcie 4 ust. 10 wyszczególnione zostały okresy nieskładkowe w czasie zatrudnienia Tomasza K. Od dnia 1 października 2001 r. Tomaszowi K. przysłu-

guje 26 dni urlopu wypoczynkowego. W 2002 r. wykorzystał on 9 dni urlopu, w 2003 r. - 17 dni urlopu, w 2004 r. - 14 dni urlopu, w 2005 r. zaś nie wykorzystał w ogóle urlopu wypoczynkowego. Pismem z dnia 19 kwietnia 2005 r. Tomasz K. wezwał „B.D.” SA do sprostowania świadectwa pracy poprzez prawidłowe wyliczenie przysługującego mu zaległego urlopu wypoczynkowego oraz prawidłowe obliczenie okresów składkowych i nieskładkowych. Pismem z dnia 9 maja 2005 r. „B.D.” SA odmówiła sprostowania świadectwa pracy uznając żądanie w tym zakresie za niezrozumiałe. Tego samego dnia „B.D.” SA wezwała Tomasza K. do zapłaty kwoty 48.000 zł tytułem zwrotu kosztów szkolenia zgodnie z § 9 umowy szkoleniowej z dnia 17 lutego 2003 r. Do chwili zakończenia pracy na budowie G. w marcu 2005 r. Tomasz K. sporządził około 30 % dokumentacji związanej z kontraktem G. Dalsze czynności związane z dokumentacją kontraktu wykonywała Ewa S. oraz oddelegowany do tych prac nowy pracownik. Sporządzenie dokumentacji powykonawczej inwestycji budowa G. zostało zakończone w maju 2005 r.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że roszczenie pozwu głównego nie zasługuje co do zasady na uwzględnienie, za wyjątkiem żądania Tomasza K. sprostowania świadectwa pracy w zakresie określenia wymiaru niewykorzystanego urlopu za 2003 r. Zasadne jest natomiast żądanie pozwu wzajemnego, aczkolwiek nie w pełnej wysokości. Zdaniem Sądu Rejonowego nie ma w niniejszej sprawie podstaw do uznania za niezgodne z prawem rozwiązania przez „B.D.” SA umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co z kolei oznacza brak podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania przewidzianego w art. 56 k.p. Sąd pierwszej instancji ustalił, że pomimo niedochowania pisemnej formy od dnia 1 stycznia 2005 r. Tomasza K. i „B.D.” SA wiązała umowa o pracę. Świadczą o tym zeznania świadków, które Sąd uznał za wiarygodne i znajdujące potwierdzenie w niekwestionowanych czynnościach faktycznych podejmowanych przez powoda Tomasza K., który po 31 grudnia 2004 r. stawiał się do pracy na budowie G. i podjął się wykonywania wszystkich dotychczasowych czynności związanych z zapewnieniem technologicznej realizacji inwestycji. Stosunek pracy powoda nie uległ rozwiązaniu w dniu wskazanym w umowie o pracę zawartej na czas określony. Analiza znajdującej się w aktach osobowych dokumentacji wskazuje, że funkcjonowanie powoda w spółce „B.D.” i dotyczące go zmiany w strukturze zatrudnienia i wynagradzania nie były uzależnione od formalnego zawierania porozumień w powyższej materii, lecz niejednokrotnie dokonywały się na zasadzie dorozu-

mianego porozumienia stron, wyrażającego się w podejmowanych przez pracodawcę i pracownika czynnościach faktycznych. Pomimo sugestii powoda, który twierdził, że świadczył pracę jedynie w ramach grzecznościowej przysługi i chęci pomocy w dokończeniu projektu, Sąd Rejonowy uznał, że Tomasz K. był świadomy tego, że po 31 grudnia 2004 r. świadczył pracę na podstawie stosunku pracy. Przemawia za tym pobieranie przez Tomasza K. od stycznia 2005 r. wynagrodzenia za świadczoną pracę, wywiązywanie się przez niego z obowiązków pracowniczych (usprawiedliwienie nieobecności w lutym 2005 r.), a także zaakceptowanie w dniu 1 lutego 2005 r. propozycji pracy na stanowisku kierownika budowy za wynagrodzeniem 4.200 zł. Przyjmowanie przez Tomasza K. po dniu 31 grudnia 2004 r. kierowanych do niego propozycji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, brak negowania ich w wyraźny sposób i akceptowanie ich poprzez czynności faktyczne, dowodzi, że wolą powoda jak i pracodawcy było kontynuowanie stosunku pracy po 31 grudnia 2004 r. Potwierdzeniem powyższego jest nadto wniosek o zwrot poniesionych kosztów kursu przygotowującego do uzyskania uprawnień budowlanych, z jakim wystąpił Tomasz K. w lutym 2005 r. Wszystkie podniesione okoliczności, a zwłaszcza przeświadczenie powoda o jego prawie do wynagrodzenia i określonych obowiązkach, nie pozwalają jednocześnie na przyjęcie, że strony pozostawały w stosunku prawnym innego rodzaju niż umowa o pracę. Zebrany materiał dowodowy w ocenie Sądu Rejonowego w sposób jednoznaczny wskazuje, że stosunek pracy łączący Tomasza K. z pozwanym pracodawcą nie uległ rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2004 r. Wobec powyższego zachowanie Tomasza K., który 8 marca 2005 r. powiadomił Ewę S. o zakończeniu stosunku pracy i uprzedził o swoim niestawiennictwie w pracy w dniu następnym, a następnie 9 marca 2005 r. nie zjawił się na terenie budowy G. i zdał powierzone mu przedmioty służbowe, wskazuje, że dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającego rozwiązanie z nim umowy o pracę „w trybie dyscyplinarnym”. Powód sam przyznał, że nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy w żaden sposób. W dniu 9 marca 2005 r. poinformował jedynie swojego przełożonego Roberta W. o swojej nieobecności. Oświadczenie, które powód złożył Ewie S. 8 marca 2005 r., nie może być uznane za usprawiedliwienie nieobecności, gdyż nie była ona osobą uprawnioną do usprawiedliwiania nieobecności, rozpoznawania wniosków urlopowych czy też weryfikowania umów o pracę, kontrolowania terminów ich rozwiązania i formalności z tym związanych. Z zeznań powoda wynika nadto, że nie było jego zamiarem usprawiedliwianie swego

niestawieństwa w pracy i podejmowanie w tym celu oficjalnych kroków w myśl przewidzianych regulaminem obowiązującym u pracodawcy procedur rozwiązania stosunku pracy. Z tych względów niestawieństwo Tomasza K. w pracy w dniu 9 marca 2005 r. i w dniach kolejnych bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia Sąd pierwszej instancji uznał za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W związku z powyższym Sąd Rejonowy oddalił powództwo Tomasza K. o uznanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez „B.D.” SA umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak również jego ewentualne żądanie ustalenia, że stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 31 grudnia 2004 r. W konsekwencji zostało także oddalone powództwo Tomasza K. o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu pierwszej instancji za uzasadnione należało natomiast uznać roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie ustalenia wymiaru zaległego urlopu wypoczynkowego, który został nieprawidłowo wskazany. Z powyższym stanowiskiem zgodził się pracodawca, który uznał roszczenie powoda i zobowiązał się do dokonania zmian w świadectwie z dnia 11 kwietnia 2005 r. w powyższym zakresie. Nie było natomiast podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie okresów składkowych i nieskładkowych.

Rozpoznając powództwo wzajemne o zasądzenie od Tomasza K. na rzecz „B.D.” SA kwoty 48.000 zł tytułem zwrotu kosztów szkolenia w Hiszpanii, na które był on oddelegowany przez pracodawcę, Sąd Rejonowy uznał je za uzasadnione co do zasady. Do takiego wniosku skłoniła Sąd analiza umowy szkoleniowej z dnia 17 lutego 2003 r. „aneksowanej” 7 stycznia 2004 r., podpisanej przez Tomasza K., z której wynika, że zobowiązał się on do zwrotu na rzecz pracodawcy kosztów powyższego szkolenia w razie rozwiązania przezeń za wypowiedzeniem umowy o pracę lub rozwiązania stosunku pracy z jego winy w terminie 5 lat od dnia powrotu po odbyciu szkolenia w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy, jaki pozostał do upływu 5 lat od zakończenia szkolenia. Uznanie, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z winy pracownika, uzasadnia zwrot kosztów szkolenia, jednakże do rozliczenia kwoty podlegającej zwrotowi należy przyjąć trzyletni okres od zakończenia szkolenia. Umowa o finansowanie szkolenia, która łączyła strony, podlegała interpretacji w świetle rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. Nr 103, poz. 472 ze zm.)

Umowa o szkolenie realizuje obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych określony w art. 94 pkt 6 k.p., zatem stanowi element stosunku pracy, a co za tym idzie nie jest dopuszczalne zawarcie w umowie rozwiązań mniej korzystnych niż przewidują to przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.). Zgodnie z § 6 rozporządzenia pracownik, który otrzymał od zakładu pracy świadczenia w trakcie nauki lub po jej zakończeniu i w terminie ustalonym w umowie nie dłuższym niż 3 lata rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, z którym zakład rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, lub którego stosunek pracy wygaśnie wskutek porzucenia pracy, jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez zakład pracy na jego naukę w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy po ukończeniu nauki lub czasu pracy w czasie nauki, chyba że zakład pracy odstąpi od żądania kosztów w części lub w całości. Maksymalny zatem czas pracy po ukończeniu nauki przyjmowany do rozliczenia wynosi 3 lata. Przy całkowitym koszcie szkolenia wynoszącym 60.000 zł. za przepracowany jeden rok po ukończeniu szkolenia należna do zwrotu kwota ulega zmniejszeniu o 1/3, tj. do zasądzonej kwoty 40.000 zł.

Uwzględniając wynik postępowania Sąd Rejonowy zasądził od Tomasza K. na rzecz „B.D.” SA kwotę 4.143,33 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód - pozwany wzajemny Tomasz K.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o wezwanie powoda do uzupełnienia braków formalnych w zakresie opłacenia wpisu od zaskarżonej wyrokiem kwoty 40.000 zł. z tytułu pozwu wzajemnego, o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego.

Zarządzeniem z dnia 6 marca 2006 r., doręczonym powodowi w dniu 9 marca 2006 r. przewodniczący w Sądzie Rejonowym wezwał go do uzupełnienia braków formalnych apelacji poprzez uiszczenie 1.010 zł. w terminie 7 dni pod rygorem odrzucenia apelacji. Dnia 14 marca 2006 r. powód opłacił apelację zgodnie z zarządzeniem a 17 marca 2006 r. złożył zażalenie na zarządzenie przewodniczącego w sprawie opłaty za apelację, w którym wniósł o uchylenie obowiązku uiszczenia opłaty sądowej w kwocie 1.010 zł. gdyż jak wskazał narusza ono przepisy art. 263 § 1 k.p. i art. 463 § 1 k.p.c., zgodnie z którymi pracownik dochodzący roszczeń ze stosunku pracy zwolniony jest od opłat sądowych.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z dnia 17 maja 2006 r.[...] w punkcie I zmienił punkt III zaskarżonego wyroku i oddalił powództwo wzajemne „B.D.” SA Oddziału Budownictwa Ekologicznego w W. o zasądzenie kwoty 40 000 zł. od Tomasza K. z tytułu kosztów szkolenia, ponadto w punkcie II w pozostałym zakresie apelację powoda oddalił, oddalił też zażalenie powoda (pkt III), zmienił punkt V zaskarżonego wyroku w ten sposób, że koszty procesu stron za obie instancje wzajemnie zniósł (pkt IV).

Sąd Okręgowy podniósł, że Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne i wnikliwe postępowanie dowodowe, które zasadniczo poza nielicznymi wyjątkami nie było głównym przedmiotem sporu pomiędzy stronami. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy. Nie zgodził się natomiast z oceną prawną ustalonego stanu faktycznego oraz wnioskami wyprowadzonymi przez Sąd Rejonowy odnośnie do rozstrzygnięcia w zakresie powództwa wzajemnego (pkt III wyroku Sądu Rejonowego). Sąd Okręgowy podzielił w szczególności ustalenia Sądu Rejonowego co do tego, że po zakończeniu umowy terminowej w dniu 31 grudnia 2004 r. pomiędzy stronami doszło do zawarcia w sposób dorozumiany kolejnej umowy o pracę, tym razem na czas nieokreślony. Pomimo niezachowania formy pisemnej i braku pisemnego potwierdzenia zawartej umowy w jego ocenie nie ma najmniejszych wątpliwości, że po tej dacie strony łączył stosunek pracy. Sąd Okręgowy podzielił argumentację Sądu Rejonowego zawartą w uzasadnieniu wyroku, wskazując jakie konkretnie zachowania stron świadczą o istnieniu pomiędzy nimi umowy o pracę po 31 grudnia 2004 r. Umowa o pracę, która nie została zawarta jako umowa terminowa, jest ze swej istoty umową na czas nieokreślony, nawet jeśli nie została tak nazwana. Mimo iż w niniejszej sprawie doszło do samego zawarcia umowy o pracę w sposób dorozumiany, to nie można przyjąć, że również w ten sposób strony doszły do porozumienia co do rodzaju zawartej umowy i przyjęcia, że była to umowa na czas określony. Z przejawionego przez nie zachowania w żaden sposób nie wynika, aby powód i strona pozwana przyjęli jakikolwiek termin końcowy umowy. Brak postanowień stron w tym zakresie odzwierciedlających ich wolę co do terminowości umowy powoduje, że umowę należy zakwalifikować jako zawartą na czas nieokreślony. Przyjęcie istnienia stosunku pracy powoduje dalsze konsekwencje w zakresie stosowania przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron. Dotyczy to zwłaszcza oceny zachowania się pracownika (powoda) w dniu 9 marca 2005 r. Zdaniem Sądu drugiej instancji zasadnie Sąd Rejonowy przyjął, że niestawienie się w

tym dniu przez powoda w miejscu pracy bez usprawiedliwienia stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które należy uznać za przyczynę uzasadniającą w sposób dostateczny rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i to niezależnie od tego czy działania pracownika naraziły pracodawcę na straty finansowe. Samo porzucenie przez powoda pracy bez usprawiedliwienia wyczerpuje znamiona ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku świadczenia pracy i stanowi podstawę do rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym. Skorzystanie przez pracodawcę z tego trybu nie może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Brak jest w stanie faktycznym okoliczności na to wskazujących.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dało pracodawcy możliwość zrealizowania § 9 umowy szkoleniowej zawartej 17 lutego 2003 r. i „aneksowanej” 7 stycznia 2004 r., zgodnie z którym, jeśli w terminie 5 lat od dnia powrotu pracownika po odbyciu szkolenia do kraju stosunek pracy zostanie rozwiązany z winy pracownika - pracownik zobowiązuje się do zwrotu kosztów szkolenia (60.000 zł - § 2 ust. 5), w wysokości proporcjonalnej do czasu, który pozostał mu po do upływu 5 lat od zakończenia szkolenia (tj. od dnia 9 kwietnia 2004 r. - pkt II umowy z dnia 7 stycznia 2004 r.) Jednakże pomimo „formalnego istnienia zobowiązania” zagwarantowanego w umowie podpisanej przez Tomasza K. i powstania okoliczności uzasadniających żądanie jego spełnienia Sąd Okręgowy uznał, że żądanie pracodawcy nie zasługuje na uwzględnienie. Zdaniem tego Sądu uznając zasadność powództwa strony pozwanej zgłoszonego przeciwko powodowi Sąd Rejonowy błędnie nie uwzględnił treści art. 8 k.p. Tymczasem przemawia za tym wyjątkowość i specyfika stanu faktycznego sprawy oraz sekwencja wydarzeń, na skutek których zaktualizował się przewidziany w umowie obowiązek zwrotu kosztów szkolenia. Sąd Okręgowy rozważył zatem zasadność powództwa wzajemnego zgłoszonego przez pozwanego przez pryzmat klauzuli zasad współżycia społecznego, wyrażonej w art. 8 k.p., pomimo że strona powodowa w apelacji nie zgłaszała zarzutu naruszenia art. 8 k.p. w takim kształcie, a podnosiła jedynie nadużycie praw podmiotowych w kontekście skorzystania przez pracodawcę z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Każda ze stron stosunku pracy musi postępować przy wykonywaniu swych uprawnień zgodnie z wymaganiami moralności i uznanymi regułami obyczajowymi. Oznacza to, że w stosunkach pracy liczy się nie sama „litera prawa” lecz także owe pozaprawne reguły nazwane w art. 8 k.p. zasadami współżycia społecznego. Stosowanie art. 8 k.p. może wchodzić w grę w sytu-

acjach wyjątkowych wymagających uelastycznienia norm prawnych. Ustawodawca w art. 8 k.p. posłużył się klauzulą generalną „zasad współżycia społecznego”, odsyłając w ten sposób do reguł i ocen pozaprawnych, nie określając jakie zasady składają się na to ogólne zbiorcze pojęcie. Ocena zgodności zachowania pracownika lub pracodawcy z zasadami współżycia społecznego zależy zatem od konkretnych okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Sąd Okręgowy podniósł, że prawo pracodawcy do żądania od pracownika Tomasza K. kosztów szkolenia urzeczywistniło się wobec wystąpienia szczególnego splotu okoliczności faktycznych. „W momencie” podpisania umowy szkoleniowej strony łączyła umowa terminowa, która kończyła się 31 grudnia 2004 r., podczas gdy podobne umowy szkoleniowe były podpisywane jedynie z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony. Definitywne zakończenie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy z chwilą nadejścia terminu końcowego umowy oznaczałoby, że zawarte w umowie szkoleniowej postanowienia „wykluczające możliwość wypowiedzenia przez pracownika umowy lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika w terminie 5 lat od odbycia szkolenia pod rygorem zwrotu kosztów szkolenia” nie miałyby zastosowania do powoda, gdyż jego stosunek pracy ustałby na skutek upływu czasu, tj. okoliczności która nie była przewidziana w umowie jako powodująca zwrot kosztów szkolenia. Gdyby zatem po 31 grudnia 2004 r. Tomasz K. nie wyrażał swoim zachowaniem woli kontynuowania zatrudnienia a pozwany pracodawca nie akceptował jego działań i nie doszłoby do zawarcia umowy na czas nieokreślony, to niestawiennictwo powoda w pracy 9 marca 2005 r. nie mogłoby być rozpatrywane w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika i w efekcie zażądanie przez pracodawcę zwrotu kosztów szkolenia. Powództwo wzajemne w świetle przedstawionych powyżej okoliczności nie może być - w ocenie Sądu drugiej instancji - uwzględnione. Pracując po 31 grudnia 2004 r. powód wykonywał czynności na rzecz i w interesie pracodawcy, który bez wątpienia osiągał stąd wymierne korzyści, zwłaszcza że powód był już wówczas pracownikiem „cennym”, posiadającym znaczne kwalifikacje zdobyte na szkoleniach i potwierdzone stosownymi egzaminami. Pracodawca był zainteresowany dalszym zatrudnianiem powoda ze względu na jego wiedzę i umiejętności i jak sam podał, wiązał z nim plany na przyszłość. Zdaniem Sądu Okręgowego, powyższe specyficzne ukształtowanie sytuacji panującej pomiędzy stronami po 31 grudnia 2004 r. i domaganie się zwrotu kosztów szkolenia we wskazanych okolicznościach,

przemawia za uznaniem żądania zgłoszonego w powództwie wzajemnym za nadużycie prawa podmiotowego.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego został zaskarżony przez stronę pozwaną skargą kasacyjną w części, tj. w pkt I oraz IV. Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu przepisów postępowania to jest art. 89 § 3 k.p.c. w związku z art. 8 ust. 2 ustawy o radcach prawnych, w postaci braku należytego umocowania pełnomocnika powoda do reprezentowania powoda, co skutkuje nieważnością postępowania na mocy art. 379 pkt 2 k.p.c.; art. 378 § 1 k.p.c., polegającym na rozpoznaniu sprawy, a w konsekwencji orzeczeniu przez Sąd Okręgowy ponad żądanie apelacji, w ten sposób, że strona powodowa reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, nie wskazywała jako podstawy apelacji naruszenia art. 8 k.p., który to przepis stał się podstawą do zmiany przez Sąd Okręgowy wyroku Sądu Rejonowego w jego pkt III.; art. 373 k.p.c. w związku z art. 37 ustawy z dnia 13 czerwca 1967 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i § 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 grudnia 1996 r. w sprawie określenia wysokości wpisów w sprawach cywilnych, polegającym na rozpoznaniu przez Sąd Okręgowy apelacji, od której wpis został wyznaczony przez Sąd pierwszej instancji, a następnie opłacony przez profesjonalnego pełnomocnika strony powodowej, w wysokości niezgodnej (niższej) niż wynikająca z bezwzględnie obowiązujących przepisów, co zostało podniesione przez stronę pozwaną w postępowaniu przez Sądem Okręgowym.

Ponadto w skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, „to jest bezpodstawne przyjęcie przez Sąd Okręgowy, iż z treści art. 8 k.p. wynika, że nadużyciem prawa podmiotowego przez pracodawcę jest domaganie się zwrotu kosztów szkolenia od pracownika zwolnionego dyscyplinarnie z winy pracownika, co zostało potwierdzone prawomocnym orzeczeniem sądu oraz iż istnieje norma zezwalająca na niewykonywanie przez pracownika ważnych zobowiązań finansowych podjętych wobec pracodawcy.”

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku w części, tj. w pkt I oraz IV oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania do Sądu Okręgowego. W skardze kasacyjnej zawarto również wnioski o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, chociaż nie wszystkie jej zarzuty są uzasadnione. Nietrafny jest najdalej idący zarzut nieważności postępowania z uwagi na brak należytego umocowania pełnomocnika powoda, czyli występowanie w charakterze jego pełnomocnika osoby, która, zdaniem skarżącego, nie mogła być pełnomocnikiem. Powód reprezentowany był przez matkę, co pozostaje w zgodzie z art. 87 § 1 k.p.c. Okoliczność, że matka powoda jest radcą prawnym nie ma znaczenia dla wystarczającej podstawy udzielenia pełnomocnictwa w postaci stosunku pokrewieństwa w odpowiednim stopniu. Ta podstawa wyklucza stosowanie do matki powoda rygoru z art. 89 § 3 k.p.c. nawet w okresie przed uchyceniem z dniem 10 września 2005 r. ustępu 2 art. 8 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059 ze zm.), w wyniku którego znaczenie art. 89 § 3 k.p.c. uległo zmarginalizowaniu. Matka powoda mogła być jego pełnomocnikiem bez względu na to, czy jako radca prawny pozostawała przed tym dniem w stosunku pracy. Kwalifikacje prawnicze pełnomocnika mają znaczenie dla reprezentacji strony w postępowaniu przed Sądem Najwyższym ze względu na tzw. przymus adwokacko-radcowski (art. 87¹ § 1 k.p.c.). Znaczenie to sprowadza się do braku obowiązku ustanowienia pełnomocnika niebędącego krewnym w tym postępowaniu skoro dotychczas ustanowiony pełnomocnik (pozostający ze stroną w stosunku pokrewieństwa) ma wymagane kwalifikacje prawnicze (art. 87¹ § 2 k.p.c.). Wbrew temu, co podnosi skarżący, matka powoda nie była obowiązana do dokonania wyboru przez podanie, czy działa w sprawie jako radca prawny czy też jako krewna. Żadne przesłanki prawne nie powodują kolizji między tymi dwiema rolami, a w związku z tym pełnomocnika, którego umocowanie miało źródło w pokrewieństwie, nie dotyczyło ograniczenie z art. 8 ust. 2 ustawy o radcach prawnych i związany z tym obowiązek złożenia oświadczenia z art. 89 § 3 k.p.c. Dodać można, że zaskarżone orzeczenie zapadło już po uchyceniu ustępu 2 art. 8 ustawy o radcach prawnych.

Nieusprawiedliwiony jest też zarzut naruszenia 373 k.p.c. w związku z art. 37 ustawy z dnia 13 czerwca 1967 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 88 ze zm.) i z § 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 grudnia 1996 r. w sprawie określenia wysokości wpisów w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 154, poz. 753 ze zm.). Skarżący bezzasadnie zarzuca Sądowi Okręgowemu rozpoznanie apelacji, która winna ulec odrzuceniu jako niena-

leżycie opłaconą. Apelacja od wyroku wydanego 28 grudnia 2005 r. (wniesiona 2 lutego 2006 r.) podlegała regułom w zakresie kosztów sądowych przewidzianym w ustawie z 13 czerwca 1967 r. Pełnomocnik powoda został wezwany do opłacenia wpisu od tej części apelacji, która odnosiła się do uwzględnionego powództwa wzajemnego pracodawcy. W tej części zaskarżenia powód nie korzystał bowiem z ustawowego zwolnienia od kosztów sądowych (z art. 463 k.p.c. ani 263 k.p.). Nie ciążył na powodzie (jego pełnomocniku) obowiązek wniesienia wpisu bez wezwania. Opłacenie apelacji w wysokości takiej, jaka została określona przez sąd w wezwaniu, nie może powodować jej odrzucenia na podstawie art. 373 k.p.c., gdyż brak apelacji został usunięty zgodnie z treścią wezwania. Ewentualna nieprawidłowość określenia wysokości wpisu przez Sąd nie powoduje ujemnych skutków dla strony, nie może stanowić podstawy odrzucenia apelacji. Podstawę tę stanowi, w myśl art. 373 k.p.c. (zdanie trzecie) nieusunięcie w terminie braków, do uzupełnienia których strona została wezwana przez sąd. Podstawę odrzucenia apelacji stanowić mógłby art. 16 ust. 3 ustawy z 13 czerwca 1967 r. o kosztach sądowych (niestanowiący podstawy skargi kasacyjnej) jednakże z tego przepisu wynikało, że apelacja ulegała odrzuceniu w razie nieuiszczenia należnej opłaty mimo wezwania. Wezwanie (jego treść) również w kontekście tego przepisu miało porządkujące znaczenie dla spełnienia przesłanki odrzucenia apelacji.

Nie można też podzielić poglądu skarżącego co do tego, że Sąd Okręgowy rozpatrzył zasadność powództwa wzajemnego z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.), wykraczając poza granice apelacji, naruszając w ten sposób art. 378 § 1 k.p.c. Granice apelacji w rozumieniu art. 378 § 1 k.p.c. nie mogą być utożsamiane z podstawami skargi kasacyjnej, którymi związany jest Sąd Najwyższy. Podstawy skargi kasacyjnej wyznaczają przepisy prawa objęte zarzutami, natomiast granice apelacji nie są wyznaczone przez przepisy, do których odwołuje się strona apelująca. Granice apelacji wyznacza zakres zaskarżenia, nie zaś zarzuty lub tym bardziej przepisy prawne w niej powołane. W apelacji powoda zarzucono zresztą naruszenie art. 8 k.p., chociaż w innym kontekście. Ta podstawa skargi kasacyjnej nie może być uznana za usprawiedliwioną także z tego względu, że stosowanie klauzuli generalnej z art. 8 k.p. leży w kompetencji sądu orzekającego co do meritum sprawy (a takim jest sąd apelacyjny) nawet wówczas gdy nie został podniesiony stosowny zarzut, polega bowiem na aplikacji prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego. Przepisy postępowania (a wśród nich w szczególności art. 378 § 1 k.p.c.) nie

krępowwały więc Sądu Okręgowego w dokonaniu oceny żądania pozwu wzajemnego pod względem jego zgodności z zasadami współżycia społecznego. Ocena ta została jednak dokonana w sposób budzący poważne zastrzeżenia.

Sąd Okręgowy nie podał wystarczających argumentów za przyjętą przez siebie tezę o nadużyciu prawa podmiotowego przez pracodawcę. Powództwo wzajemne dotyczyło kwoty stanowiącej część kosztów szkolenia pracownika za granicą trwającego ponad rok. Strony stosunku pracy uzgodniły w oddzielnej umowie warunki, na jakich pracownik zostaje skierowany na szkolenie, wysokość kosztów tego szkolenia oraz przesłanki zwrotu kosztów. Oddalenie powództwa głównego przesądziło o spełnieniu się tych przesłanek. Mamy bowiem do czynienia z sytuacją, w której żądanie zwrotu kosztów szkolenia skierowane jest do pracownika, który ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki i z tego względu został w zgodzie z prawem zwolniony z pracy przez pracodawcę. W tych okolicznościach nie zostało ustalone przez Sąd Okręgowy w czym konkretnie miałyby się wyrazić naruszenie przez pracodawcę zasad współżycia społecznego i jakich zasad owo naruszenie miałyby dotyczyć. Sąd Okręgowy podniósł, że strony w dacie zawarcia umowy o szkolenie pozostawały w terminowym stosunku pracy, którego wyekspirowanie nie powodowałoby obowiązku zwrotu kosztów szkolenia. Tak się jednak nie stało na skutek działania nie tylko pracodawcy, który dążył do kontynuacji zatrudnienia ale i samego powoda, który świadczył pracę na proponowanych warunkach, zapewne jedynie błędnie przypuszczając, że niepodpisanie dokumentów sporządzonych przez pracodawcę pozwala mu na natychmiastowe uwolnienie się od pracowniczych zobowiązań. Sąd Okręgowy podkreślił, że kontynuując zatrudnienie powód świadczył pracę w interesie pracodawcy. Jest to jednakże cechą każdego stosunku pracy. Działanie powoda wyróżniać się może co najwyżej jego zaangażowaniem w pracę, można też brać pod uwagę ważny dla pracodawcy okres, w którym doszło do kontynuacji zatrudnienia. Te okoliczności nie mogą jednakowoż przesądzać o nadużyciu prawa przez pracodawcę, który domaga się zwrotu kosztów szkolenia od pracownika, który dzięki temu nabył cenne umiejętności, a który następnie nagle porzucił pracę. W świetle ustalonych faktów zastosowanie konstrukcji nadużycia prawa musiałoby mieć znacznie mocniejsze uzasadnienie. Ponieważ tego uzasadnienia zabrakło, zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania.

=====