



Sygn. akt III PK 36/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa Spółdzielni [...] w G. [...] przeciwko A. M.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 10 kwietnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego w J.
z dnia 6 października 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w J., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy w J., w sprawie z powództwa Spółdzielni [...] w Z. przeciwko A. M. o zapłatę, zasądził od pozwanej na rzecz strony powodowej kwotę 13.780,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 września 2016 r. do dnia zapłaty oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że A. M. była zatrudniona w powodowej Spółdzielni na stanowisku pokojowej i fizjoterapeuty na podstawie dwóch umów o pracę, z których każda została zawarta w dniu 1 września 2013 r. W okresie zatrudnienia strony zawarły umowę w dniu 29 września 2013 r. o dofinansowaniu przez pracodawcę kosztów kształcenia pracownicy w ramach wyższych studiów magisterskich na kierunku fizjoterapia. Zgodnie z § 3 ust. 2 tiret 2 tej umowy, udzielone dofinansowanie podlega zwrotowi w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 30 października 2015 r. umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powód jako dysponent środków finansowych mógł ustalić warunki ich zwrotu. Nadto należy mieć na uwadze dokument sporządzony przez Zastępcę Dyrektora Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, z którego wynika, że finansowanie dokształcania pracowników (osób niepełnosprawnych) ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (dalej ZFRON) stanowi pomoc publiczną udzieloną pracodawcy, a w konsekwencji, to nie pracodawca finansuje szkolenia czy studia z własnych środków. Dlatego też nie może zobowiązać pracownika do przepracowania określonego czasu po zakończeniu nauki. Niemniej powyższe stanowisko nie ma w sprawie zastosowania, bowiem pozwana nie zakończyła nauki.

Wyrokiem Sądu Okręgowego w J. z dnia 6 października 2017 r., po rozpoznaniu apelacji pozwanej, zmieniono zaskarżony wyrok i oddalono powództwo.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w wykonaniu umowy powód nie wydał własnych środków, lecz jedynie środki, których był dysponentem. Dane pojęcia nie są tożsame, bowiem dysponować rzeczą może podmiot, który nie jest jej właścicielem (najemca, pożyczkobiorca, dzierżawca). Nadto w rozpoznawanej sprawie istotne znaczenie mają przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu niepełnosprawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm., dalej ustawa o rehabilitacji). Zgodnie

z art. 33 ust. 9 tej ustawy pracodawca jest jedynie dysponentem funduszu rehabilitacji lub zakładowego funduszu aktywności a nie jego właścicielem. Rodzaj wydatków i sposób ich ponoszenia z funduszu rehabilitacji (reguła *de minimis*), regulują szczegółowo przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 1300 ze zm., dalej rozporządzenie). Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia środki funduszu rehabilitacji przeznacza się na szkolenia i przekwalifikowanie w celu nabycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Dodatkowo zgodnie z pkt 12 lit. c rozporządzenia środki te przeznacza się na indywidualne programy rehabilitacji, zwane dalej „programami rehabilitacji”, mające na celu zmniejszenie ograniczeń zawodowych, w ramach których są finansowane koszty szkolenia, przekwalifikowania oraz doksztalcania w celu nabycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy zauważył, że zostały one wypłacone pozwanej na cel wskazany w rozporządzeniu. Stąd nie można mówić o wydatkowaniu ich w sposób niezgodny z prawem, a tym samym nie podlegają zwrotowi. Wskazany wyżej fundusz służy rehabilitacji osób niepełnosprawnych, a nie zaspakajaniu interesów pracodawcy.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Okręgowy przystąpił do analizy umowy o doksztalcanie z perspektywy art. 103⁴ § 1 k.p. a następnie stwierdził, że i w tym przypadku nie można przyjąć, aby pozwana była zobowiązana do zwrotu wypłaconych jej należności. *Ratio legis* powyższej regulacji jest zagwarantowanie pracodawcy wykorzystania w przyszłości kwalifikacji pracownika, które ten podniósł na jego koszt. W przedmiotowej sprawie nie można przyjąć, że pozwana podnosiła kwalifikacje na koszt pracodawcy, bowiem środki wydatkowane na jej kształcenie pochodziły z funduszu, który nie pochodził z własnych środków pracodawcy.

Sąd Okręgowy zauważył, że strony zawierając umowę o dofinansowanie studiów magisterskich na Politechnice O. nie zawarły w niej informacji o źródłach finansowania. Pracodawca, opierając swoje roszczenie na zapisach § 3 ust. 2 tiret 2 umowy z dnia 19 września 2013 r. w związku z art. 103⁴ § 1 k.p., wyraźnie wskazał na źródło finansowania, to jest, zakładowy funduszu rehabilitacji osób

niepełnosprawnych. Tym samym pozwana w apelacji skutecznie zarzuciła błędną wykładnię art. 33 ust. 9 ustawy o rehabilitacji. Zgodnie z jego treścią dysponentem funduszu rehabilitacji lub zakładowego funduszu aktywności jest pracodawca. Środki zgromadzone na rachunku ZFRON są środkami publicznymi, powierzonymi podmiotom prywatnym do dyspozycji na zasadach ściśle określonych w art. 33 ustawy o rehabilitacji oraz rozporządzeniu. Zgodnie z tym ostatnim aktem finansowaniu podlegają koszty szkolenia i przekwalifikowania w celu nabycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zasadność poniesionych wydatków musi wynikać wprost z celu na jaki te środki zostały przyznane, bo taki jest charakter pomocy *de minimis*.

W przypadku pozwanej A. M. całość środków była przeznaczona na cel zgodny z zawartą umową. Pozwana uczęszczała na wyższe studia magisterskie, dostarczając powodowi wszystkie faktury za każdy semestr studiów (zakup podręczników). Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że apelująca słusznie zarzuca naruszenie art. 103⁴ § 2 k.p. i art. 103⁵ k.p., albowiem nawet w sytuacji, gdy powód rozwiązał z nią umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., brak jest podstaw do żądania zwrotu kwoty 13.781,00 zł. Pracodawca nie sfinansował kosztów kształcenia pozwanej z własnych środków a także nie zostały one wydane niezgodnie z przeznaczeniem.

Kierując się powyższymi względami, Sąd Okręgowy orzekł w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną złożył pełnomocnik powodowej Spółdzielni, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest: art. 103⁴ § 1 i 2 i art. 103⁵ k.p., przez błędną ich wykładnię i uznanie, że pracownik, z którym pracodawca zawarł umowę, o której mowa w art. 103⁴ § 1 k.p., a następnie rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w terminie określonym w umowie, nie jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel w sytuacji, gdy koszty te zostały przez pracodawcę poniesione nie ze środków własnych, lecz ze środków zgromadzonych na zakładowym funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, utworzonym na podstawie ustawy o rehabilitacji.

Mając powyższe na względzie, domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i jego zmiany przez orzeczenie co do istoty sprawy, to jest oddalenia apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w J. z dnia 18 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna posługuje się uzasadnioną podstawą naruszenia prawa materialnego i z tych względów zasługuje na uwzględnienie.

Sporne zagadnienie koncentruje się wokół kwestii związanych z partycypacją pracodawcy w kosztach podnoszenia kwalifikacji przez pracownika (szkolnych i pozaszkolnych). Jest to ważki problem, bowiem został wpisany do zasad prawa pracy. Zgodnie z art. 17 k.p. pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, które może przybrać postać wsparcia krótkoterminowego (finansowanie udziału w konferencjach, kursach, instruktażach, szkoleniach, stażach i praktykach zawodowych), czy też ponoszeniu wydatków długoterminowych związanych z podjęciem (kontynuowaniem) nauki – tak jak w sprawie – w szkole wyższej. W takim przypadku koszty są przeznaczane na opłacenie: czesnego, zwrotu kosztów dojazdu i zakwaterowania, zakupu podręczników, udzieleniu płatnych urlopów szkoleniowych. Niemniej ułatwianie podnoszenia kwalifikacji nie jest równoznaczne z obowiązkiem stwarzania pracownikowi warunków do uzyskania określonych kwalifikacji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 czerwca 1998 r., II UKN 80/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 380 oraz z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 660.

Dookreśleniem zasady prawa pracy jest art. 94 pkt 6 k.p., zgodnie z którym podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Koherencji dopełnia art. 18^{3a} § 1 k.p. postulujący zasadę równego traktowania w zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest

między innymi pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (art. 18^{3b} § 1 pkt 3 k.p.).

Aktualnie problematykę podnoszenia kwalifikacji zawodowych reguluje Dział Czwarty, rozdział III Kodeksu pracy (art. 102 – 103⁶). Wymieniony rozdział przeszedł określoną ewolucję. Pierwotnie art. 103 k.p. miał charakter blankietowy, przenosząc na Radę Ministrów obowiązek ukształtowania – w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych (ogólnokrajową organizacją związkową) – zasad ułatwiania pracownikom uzupełnienia wykształcenia oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych (zob. uchwałę Rady Ministrów Nr 263 z dnia 23 grudnia 1982 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji pracowników uspołecznionych zakładów pracy oraz świadczeń przysługujących tym pracownikom, MP z 1983 r. Nr 1, poz. 6). Następnie podmiotem uprawnionym do określenia zasad w drodze rozporządzenia został Minister Pracy i Polityki Socjalnej i Minister Edukacji Narodowej. Wskutek orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego (wyrok z dnia 31 marca 2009 r. K 28/08, OTK – A 2009 nr 3, poz. 28) art. 103 k.p. został uznany za niezgodny z art. 92 ust. 1 Konstytucji (rozporządzenie nie zostało wydane w celu wykonania ustawy). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto zaś, że utrata mocy obowiązującej art. 103 k.p. oraz wydanego na jego podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 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.) wskutek wejścia w życie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 31 marca 2009 r., K 28/08, nie powoduje nieważności zawartej na ich podstawie umowy o finansowanie przez pracodawcę kosztów nauki pracownika (zob. wyrok z dnia 21 listopada 2011 r., II PK 48/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 259).

Następnie ustawą z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2010 r. Nr 105, poz. 655) dodano do treści k.p. art. 103¹ – 103⁶. Przedmiotowy rys historyczny stał się niezbędny w celu dostrzeżenia zmian, jakie miały miejsce na tle sposobu regulacji problematyki związanej z podnoszeniem kwalifikacji przez pracowników. Nie chodzi tu tylko o zakres ustrojowy (regulacja ustawowa), lecz o zmiany jakościowe i objęcie materią prawa pracy nie tylko pracowników uspołecznionych

zakładów pracy. Równolegle uruchamiane są programy społeczne pozwalające pracodawcom uzyskać wsparcie finansowe związane z aktywizacją osób zagrożonych utratą pracy z uwagi na niepełnosprawność. Aspekt podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest wyjątkowo istotny, wpisując się w szerokie ramy rehabilitacji zawodowej, czyli ułatwienia osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy (art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 511, dalej jako ustawa o rehabilitacji). Zresztą problematyka wspierania integracji zawodowej osób niepełnosprawnych stanowi także przedmiot zainteresowania prawa UE (zob. dyrektywę Rady 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r.).

Zakres przedstawionych regulacji wymaga odniesienia do stanowiska Sądu Okręgowego, które koncentruje się wyłącznie na jednym wątku. Chodzi o źródło wydatkowanych należności. Zdaniem Sądu odwoławczego, pozwany pracodawca nie wydatkował własnych środków finansowych, lecz środki, których był jedynie dysponentem w ramach art. 33 ust. 9 ustawy o rehabilitacji i § 2 ust. 1 pkt 6 w związku z pkt 12 lit. c rozporządzenia. Środki wydatkowane w ramach ZFRON, będące środkami publicznymi, zostały w sprawie wydane zgodnie z umową o kształcenie z dnia 29 września 2013 r. Stąd pracodawca mógłby domagać się ich zwrotu w przypadku wydatkowania ich niezgodnie z celem, ale ten zwrot mógłby nastąpić wyłącznie na rzecz ZFRON.

Z tak dokonaną wykładnią nie można się zgodzić. Ujęte przez Sąd Okręgowy zagadnienie prawne implikuje obowiązek horyzontalnej oceny norm prawa pracy i przepisów ustrojowych dotyczących praw i obowiązków podmiotów zatrudniających osoby niepełnosprawne (ustawa o rehabilitacji). Na pewno dane reżimy prawne są ze sobą sprzężone, bowiem przepisy ustawy o rehabilitacji modyfikują obowiązki pracodawcy w zakresie, na przykład czasu pracy osoby niepełnosprawnej (art. 15), przerw w pracy (art. 17), urlopów wypoczynkowych (art. 19). Niemniej nie można przyjąć optyki, że mają one wpływ na prawo pracodawcy do egzekwowania od

pracownika obowiązków wykreowanych na podstawie dodatkowych czynności z zakresu prawa pracy. Wręcz przeciwnie, dane systemy wzajemnie się uzupełniają, tworząc spójny schemat zachęt i wsparcia do pogłębiania integracji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Zawarcie przez strony stosunku pracy umowy o dofinansowanie przez pracodawcę kosztów kształcenia pracownika w ramach wyższych studiów magisterskich (tu na kierunku fizjoterapia, a więc kierunku zbieżnym z zakresem obowiązków pracowniczych pozwanej) realizuje zbieżne interesy stron. Pracodawca finansuje koszty związane z nauką, licząc w zamian, w przyszłości, na możliwości czerpania korzyści z zatrudnienia pracownika o wyższych kwalifikacjach. Z kolei pracownik, uzyskując wyższe kwalifikacje, otwiera proces własnego indywidualnego rozwoju zawodowego. Zachowanie tej proporcji nie oznacza przypisania jednej wartości (źródło finansowania albo cel szkolenia) wyższej rangi. Jednakowoż w ten mariaż interesów zostaje wpisany także obowiązek uczelni wyższej do stwarzania osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia i badaniach naukowych (zob. art. 13 ust. 1 pkt 9 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2183, obowiązującej w trakcie realizacji spornej umowy). Zatem po stronie podnoszącego kwalifikacje rysuje się wzmożony proces ochronny, tak by równoważyć utrudniony start osoby niepełnosprawnej. W takim razie można i należy oczekiwać, że dana osoba – jeżeli nie będzie obiektywnych przeszkód – wykorzysta ten proces, realizując uzgodniony z pracodawcą cel, a ten ostatni – przez system wsparcia ekonomicznego – będzie utrzymywał zatrudnienie takiej osoby. Już z tych zależności widać udział w tym procesie środków publicznych, co z ich definicji obliguje do tworzenia transparentnych procesów kontroli celowości ich wydania. Dopiero tak ułożona struktura pozostanie zgodna z konstytucyjnym postulatami wsparcia osób niepełnosprawnych (art. 69 Konstytucji), czy też z art. 26 Karty Praw Podstawowych UE. Jednocześnie wydatki w myśl rozporządzenia, w tym w ramach zasady *de minimis*, odnośnie do którego zastosowanie mają przepisy UE (rozporządzenie Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i art. 88 Traktatu WE, Dz.U. UE.L 2006.379.5 z dnia 28 grudnia 2006 r.), wymagają uwzględnienia pełnego profilu wzajemnych praw i

obowiązków stron, a nie tylko jednostronnie wybranego przepisu, któremu Sąd Okręgowy przypisał wiodące znaczenie, nie wyjaśniając jego przewagi nad innymi przepisami prawa, zakładając *a priori*, że dysponent środków (pracodawca) nie może dochodzić zwrotu dofinansowania w oparciu o umowę dotyczącą podnoszenia kwalifikacji.

Warto również zasygnalizować istotę dodatkowej umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika, którą zalicza się do klauzul autonomicznych zawieranych przez pracownika i pracodawcę obok indywidualnej umowy o pracę. Jest to umowa nazwana, oparta na przepisach prawa pracy (art. 103⁴ k.p.). Klauzule autonomiczne umożliwiają wprowadzenie do umowy o pracę takich elementów, które nie obowiązują w stosunku pracy *ex lege*. Zachowują one odrębny byt niezależnie od tego czy zostały włączone do tekstu umowy o pracę. Jednocześnie nie można do takiej klauzuli wprowadzić zmian za pomocą instrumentów prawnych, które znajdują zastosowanie do umowy o pracę (A. Tomanek: Klauzule autonomiczne w umownym stosunku pracy, PiP 2013 nr 9, str. 30-44; Ł. Pisarczyk: Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, PiZS 2003 nr 4, poz. 29). Umowa „o dofinansowanie kształcenia zawodowego” jest czynnością prawną uzupełniającą treść stosunku pracy wówczas, gdy nałożenie na pracownika obowiązku podnoszenia kwalifikacji zawodowych wynika z jej postanowień (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2006 r., I UK 260/05, OSNP 2007 nr 9 - 10, poz. 140 z glosą A. Musiały, OSP 2007 nr 9, poz. 97).

Powstaje zatem pytanie, czy sposób finansowania szkolenia wywiera wpływ na możliwość zawarcia umowy o dofinansowanie kształcenia w myśl przepisów Kodeksu pracy, to znaczy czy zawarcie umowy jest możliwe i skuteczne tylko w sytuacji, gdy finansowanie wydatków na podnoszenie kwalifikacji dokonywane jest ze środków własnych pracodawcy (z rachunku bieżącego). Natomiast w przypadku innego źródła pochodzenia tych środków (ZFRON), umowa zawarta z pracownikiem nie rodzi skutków prawnych w aspekcie możliwości żądania ich zwrotu.

Odpowiedź na tak postawione pytanie wymaga zaakcentowania, że sporna umowa określała wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 103⁴ § 1

k.p.). Obowiązkiem pracodawcy było udzielenie przyrzeczonych świadczeń, zaś pracownik zobowiązał się do sumiennego udziału w zajęciach dydaktycznych, doręczania pracodawcy harmonogramu zajęć oraz informacji o wpisie na semestr następny. Natomiast zgodnie z § 3 pracownik zobowiązał się do przepracowania u pracodawcy trzech lat po ukończeniu szkoły, pod rygorem zwrotu kosztów otrzymanych świadczeń. Z kolei pracodawca był uprawniony także do żądania zwrotu kosztów w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Analizowana umowa nie wspomina o źródłach finansowania, co oznacza, że ten aspekt nie stanowił jej *essentialia negotii*, gdyż z perspektywy pracownika nie ma to znaczenia. Niemniej pozwana korzystała ze szkolenia dostępnego na prywatnym rynku, a nie w ramach zorganizowanej pomocy systemowej.

Zakres uprawnień doksztalającego się jest niezależny od źródła pochodzenia środków finansowych. Nie tworzy to dla niego dodatkowych praw jak i nie zwalnia z umówionych obowiązków, skoro mamy do czynienia z umową prawa cywilnego w szerokim tego słowa znaczeniu, opartą na zasadzie równości stron, a jednocześnie w treści tej umowy nie zostały zawarte postanowienia w opozycji do art. 103⁴ § 2 k.p.

Należy pamiętać, że dofinansowanie nauki pracownikowi przysparza mu szansę na uzyskanie wyższych kwalifikacji, być może także lepiej wynagradzanych. Stąd klamrą łączy się z tym korzyść pracodawcy, który liczy na ekspektatywę dalszego zatrudnienia wykonującego pracę. W partycypacji pracodawcy upatrywać należy nie tylko korzyści po jednej stronie stosunku pracy. Jednostronne naruszenie postanowień umowy, przez stworzenie podstaw do jej rozwiązania w trybie art. 52 § 1 k.p., niweczy nakłady pracodawcy związane z nadzieją na wykorzystanie pracy najemnej wykwalifikowanego pracownika. Przecież pracodawca nie ma obowiązku zawierania umowy, jeżeli nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, z tym że umowa lojalnościowa sama w sobie nie jest warunkiem udzielenia dofinansowania.

Oceny tej nie zmienia ani nie modyfikuje źródło finansowania tych wydatków przez pracodawcę. Na ten aspekt nie można spoglądać tylko z perspektywy

pracownika, zawężając problem do tytułów majątkowych pracodawcy, jakie łączą go (lub dzielą) w odniesieniu do określonych sum pieniężnych, bowiem niezależnie od ich pochodzenia dysponent tych środków (tak Sąd Okręgowy określił status pracodawcy) winien czuwać nad prawidłową realizacją zawartej z pracownikiem umowy, tak by dane środki nie zostały wydane nieprawidłowo oraz, by pracownik dotrzymał uzgodnionych obowiązków. W ten sposób uwzględnia się dwie płaszczyzny. Pierwsza wynika z treści łączącego strony stosunku pracy, poszerzonego dodatkową umową. Druga dotyczy relacji pracodawcy i podmiotu trzeciego, któremu przysługuje uprawnienie do kontroli zasadności i celowości wydatków, w tym wypadku środków ZFRON. W grę wchodzi tu rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2013 r., poz. 29). Wymienione płaszczyzny nie pozostają ze sobą w zależności hierarchicznej, pozbawiającej pracodawcę prawa do domagania się zwrotu wydatkowanych należności. Inne spojrzenie oznaczałoby zakwalifikowanie umowy z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe do katalogu bezzwrotnej pomocy, przypominającej profil działalności uregulowanej w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1265).

Pracodawca z racji przynależności do określonej grupy podmiotów (zakład pracy chronionej) korzysta z wsparcia w celu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, polegającego na przykład na zwolnieniu z podatków (art. 28 ust. 1 ustawy o rehabilitacji). Tego rodzaju zakład - zgodnie z art. 33 ust. 1 ustawy o rehabilitacji - tworzy zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych. W przeciwieństwie do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (art. 45 ust. 2 ustawy o rehabilitacji) ZFRON nie posiada osobowości prawnej ani też własnych organów. Jego wyodrębnienie należy do obowiązku pracodawcy, którego zadaniem jest prowadzenie ewidencji środków funduszu rehabilitacji i rozliczanie rachunku bankowego środków tego funduszu, w tym także przeznaczanie części środków na: indywidualne programy rehabilitacji, pomoc indywidualną dla niepełnosprawnych pracowników i byłych niepracujących

niepełnosprawnych pracowników tego zakładu (art. 33 ust. 3 ustawy o rehabilitacji). Niezależnie od dalszych obostrzeń (wydatkowanie środków tego funduszu wyłącznie z rachunku bankowego środków tego funduszu), opisane powyżej zadania wymagają określonych czynności rozporządzających i przysparzających. Ze względu na fakt, że ZFRON jest tworzony przez pracodawcę, konieczne jest przypisanie mu określonych kompetencji. Dlatego też ustawodawca w art. 33 ust. 9 ustawy o rehabilitacji posłużył się pojęciem „dysponent”. Ów termin – wbrew stanowisku Sądu Okręgowego – nie ogranicza działań pracodawcy. Po pierwsze, termin dysponent oznacza jednostkę prawną zarządzającą, dysponującą czymś (zob. Nowy Słownik Języka Polskiego [red.] E. Sobol. Warszawa 2002, s. 168). Dysponent zatem to podmiot, który może czymś rozporządzać według uznania (ZFRON według zasad określonych w ustawie o rehabilitacji i rozporządzeniu). Po drugie, Kodeks pracy nie posługuje się tego rodzaju zwrotem, nie definiuje go także ustawa o rehabilitacji. Natomiast definicję legalną terminu dysponent zawiera ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2077), przyjmując, że przez dysponenta części budżetowej - rozumie się przez to kierowników jednostek oraz organy wymienione w art. 139 ust. 2, właściwych ministrów, kierowników urzędów centralnych, wojewodów oraz kierowników państwowych jednostek organizacyjnych, o których mowa w art. 114 ust. 3 pkt 2, dysponujących częściami budżetu państwa. Po trzecie, środki ZFRON mogą być wypłacane z rachunku bankowego środków tego funduszu, do kasy zakładowego funduszu rehabilitacji w celu ich wypłaty osobom niepełnosprawnym oraz osobom uprawnionym do pomocy indywidualnej ze środków tego funduszu (art. 33 ust. 3a ustawy o rehabilitacji).

Mając na uwadze powyższe, należy przyjąć, że w gestii dysponenta mieści się uprawnienie nie tylko do wydawania środków w określony sposób, operowania nimi w zakresie wskazanym w ustawie o rehabilitacji, lecz także dochodzenie należności, których spełnienie na podstawie dodatkowych umów prawa pracy (w tym wypadku) zostało zaburzone zawinionym zachowaniem uprawnionego. Troska o właściwy stan ZFRON jest immanentnie sprzężona z ich rozdysponowaniem, tak by środki publiczne ponownie zasiliły jego konto. W innym przypadku wydatkowane środki publiczne pozostawałyby poza jakąkolwiek kontrolą,

przybierając postać bezzwrotnej pomocy osobie niepełnosprawnej, niwecząc załączenia samego systemu wsparcia, który udziela wsparcia pod pewnymi warunkami, w tym także pracodawcy, który przez okres co najmniej 36 miesięcy (warunek adekwatny do § 3 ust. 1 spornej umowy) zatrudni osoby niepełnosprawne (art. 26 ustawy o rehabilitacji).

Kierując się przedstawionymi uwagami, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.