



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa P. Spółki Akcyjnej w W. [...] Zakładu Spółki w T.
przeciwko G.K.

o zwrot kosztów z tytułu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 września 2023 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach

z dnia 19 sierpnia 2021 r., sygn. akt VIII Pa 94/20,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w
Gliwicach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

(I.T.)

UZASADNIENIE

Powódka P. SA w W., [...] Zakład Spółki w T. domagała się zasądzenia od pozwanego G.K. kwoty 56.119,18 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 31 marca 2019 r. oraz zasądzenia kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 7 września 2020 r., IV P 208/20, Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach w pkt 1 zasądził od pozwanego na rzecz powódki 47.485,47 zł tytułem zwrotu części kosztów szkolenia na świadectwo maszynisty wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty, a w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Ponadto w pkt 3 orzeczenia zasądził od pozwanego na rzecz powódki 5.800,86 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Pozwany był zatrudniony u powódki w okresie od 1 lipca 2014 r. do 31 marca 2019 r. a umowa o pracę została wypowiedziana przez pozwanego z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W dniu 1 sierpnia 2014 r. strony zawarły umowę na podniesienie przez pozwanego kwalifikacji zawodowych przez uczestnictwo w szkoleniu celem uzyskania świadectwa maszynisty, zwaną dalej umową "lojalnościową". Zgodnie z § 2 tej umowy powódka zobowiązała się do pokrycia kosztów uczestnictwa pozwanego w szkoleniu na świadectwo maszynisty w całości. Natomiast zgodnie z § 3 umowy pracownik zobowiązał się do wykonywania obowiązków pracowniczych i przepracowania u pracodawcy trzech lat po zakończeniu szkolenia. W przypadku (między innymi) rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracownika w terminie 3 lat po zakończeniu szkolenia pracownik zobowiązany jest do zwrotu poniesionych przez pracodawcę na jego naukę kosztów w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu szkolenia, o którym mowa w § 2, to jest lat 3.

Pozwany odbył część I szkolenia, to jest staż stanowiskowy i szkolenie praktyczne z dniem 19 kwietnia 2015 r., część II szkolenia, to jest szkolenie teoretyczne (wykłady i zajęcia praktyczne) z dniem 29 lipca 2015 r. oraz część III szkolenia, to jest prowadzenie pojazdu kolejowego pod nadzorem z dniem 2 marca 2017 r. Z tą ostatnią datą pozwany zakończył szkolenie na świadectwo maszynisty. Pozwany zdał egzamin i z dniem 11 lipca 2017 r. uzyskał świadectwo maszynisty.

Okres trzyletni wynikający z § 3 umowy lojalnościowej upływał 2 marca 2020 r. Pozwany wypowiedział umowę o pracę 31 marca 2019 r., a zatem 11 miesięcy przed

zakończeniem wymaganego umową "lojalnościową" okresu zatrudnienia. Powódka w okresie wypowiedzenia powiadomiła pozwanego o konieczności proporcjonalnego zwrotu kosztów szkolenia w kwocie dochodzonej pozwem. Pozwany nie wycofał swojego oświadczenia.

Koszt szkolenia pozwanego na świadectwo maszynisty wyniósł 155.407 zł, co oznacza koszt 4.316,86 zł na miesiąc w przeliczeniu na 36 miesięcy pracy wymaganej umową "lojalnościową". Pozwany zobowiązany jest zwrócić powodowi kwotę 47.485,47 zł.

Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie powódki, w tak ustalonym stanie faktycznym zasługiwało na częściowe uwzględnienie. Sąd Rejonowy przytoczył art. 103⁵ k.p., podając, że pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe, który w trakcie podnoszenia kwalifikacji lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie, o której mowa w art. 103⁴, nie dłuższym niż 3 lata, rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

Dalej Sąd pierwszej instancji, powołując się na orzecznictwo, podał, że w razie wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika niż to wynikało z umowy stron, ma zastosowanie zasada proporcjonalnego rozliczania kosztów szkolenia pracownika pokrytych przez pracodawcę, a jeżeli w Kodeksie pracy mowa jest o obowiązku zwrotu przez pracownika kosztów poniesionych przez pracodawcę, to postanowienie umowy nie może nakładać na pracownika obowiązku zwrotu kosztów, które w rzeczywistości nie zostały przez pracodawcę poniesione, a jedynie ustalono ich wysokość w umowie.

Sąd Rejonowy zwrócił przy tym uwagę, że ustawa z 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym wprowadza w art. 22c ust. 1 odrębną regulację w odniesieniu do obowiązku zwrotu kosztów szkolenia, a mianowicie przewoźnik kolejowy i zarządca mogą zawrzeć z kandydatem na maszynistę umowę zobowiązującą kandydata do zwrotu części albo całości kosztów poniesionych na jego szkolenie, jeżeli rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego wiążącego kandydata na maszynistę z odpowiednio przewoźnikiem kolejowym albo

zarządcą nastąpiło przed ustalonym w tej umowie terminem, z przyczyny leżącej po stronie tego kandydata.

W ocenie Sądu pierwszej instancji art. 22c ustawy o transporcie kolejowym stanowi *lex specialis* do art. 103⁵ k.p., bowiem Kodeks pracy wymaga proporcjonalnego zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu dodatkowych świadczeń do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia, zaś ustawa o transporcie kolejowym dopuszcza zawarcie umowy, na podstawie której kandydat na maszynistę zobowiąże się do zwrotu całości kosztów poniesionych na szkolenie. Uprawnienie do żądania zwrotu środków poniesionych na szkolenie kandydata na maszynistę dotyczy przypadku, gdy kandydat na maszynistę pozostaje w stosunku pracy z przewoźnikiem kolejowym, zarządcą oraz, gdy świadczy pracę lub usługi na podstawie innego stosunku prawnego. Sąd Rejonowy podał, że *ratio legis* wprowadzenia art. 22c ustawy o transporcie kolejowym wynika z art. 24 ust. 1 dyrektywy 2007/59/WE w sprawie przyznawania uprawnień maszynistom prowadzącym lokomotywy i pociągi w obrębie systemu kolejowego Wspólnoty. Zgodnie z tym przepisem państwa członkowskie zapewniają, przyjęcie niezbędnych środków w celu zapobieżenia skorzystaniu przez inne przedsiębiorstwo kolejowe lub zarządcę infrastruktury z nakładów poniesionych przez przedsiębiorstwo kolejowe lub zarządcę infrastruktury na szkolenie maszynisty w przypadku, gdy maszynista opuszcza ich dobrowolnie na rzecz tego innego przedsiębiorstwa kolejowego lub zarządcy infrastruktury.

Nie budziło wątpliwości Sądu Rejonowego, że koszt szkolenia kandydata na maszynistę znacząco przewyższa koszty standardowo ponoszone przez pracodawcę na podniesienie kwalifikacji zawodowych pracowników. Sąd Rejonowy podkreślił, że jest to wprost ujęte w motywie 12 do dyrektywy, gdzie wskazuje się, że zgodnie z art. 13 ust. 4 dyrektywy 2004/49/WE przedsiębiorstwa kolejowe i zarządcy infrastruktury są odpowiedzialni za poziom szkolenia maszynistów, których zatrudniają. Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że szkolenie kandydata na maszynistę nazywane jest wprost inwestycją przedsiębiorstwa kolejowego, co jednoznacznie prowadzi do przekonania, że regulacja art. 22c ustawy o transporcie kolejowym jako przepis szczególny ma zastosowanie w rozpoznawanej sprawie. Sąd

Rejonowy dodał, że w motywach do dyrektywy (motyw 11) podano, że przedsiębiorstwa kolejowe i zarządcy infrastruktury wydający ujednolicone świadectwa uzupełniające, sami mogą zapewnić szkolenie w zakresie ogólnej wiedzy zawodowej, znajomości języka obcego, wiedzy na temat taboru kolejowego oraz infrastruktury. W odniesieniu do egzaminów należy unikać konfliktu interesów, co jednak nie wyklucza takiej możliwości, by egzaminator pochodził z przedsiębiorstwa kolejowego lub od zarządcy infrastruktury wydającego ujednolicone świadectwo uzupełniające.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji wynika z tego, że powódka jako przedsiębiorstwo kolejowe mogła prowadzić szkolenie pozwanego we własnym zakresie, siłami własnego przedsiębiorstwa, zaś prowadzenie tego rodzaju szkolenia własnymi siłami powoduje, że - inaczej niż przy korzystaniu z usług podmiotów zewnętrznych - nie ma możliwości łatwego wykazania poniesionych wydatków na szkolenie, np. przez zapłacone faktury, umowy z podmiotami zewnętrznymi, co nie oznacza, że powódka nie poniosła kosztów szkolenia. Dla Sądu pierwszej instancji oczywiste było, że wykorzystywanie do szkolenia własnych pracowników, własnych narzędzi, w tym lokomotyw i własnej infrastruktury kolejowej stanowi poniesienie wydatków na prowadzenie szkolenia, zaś szkolenia kandydatów na maszynistę nie są tak popularne jak inne szkolenia. Z tych względów to samo przedsiębiorstwo kolejowe musi skalkulować koszt tego szkolenia. Wobec tego są prawnie dozwolone przyjęte przez powódkę regulacje dotyczące kosztów szkolenia. Jednocześnie Sąd Rejonowy uznał, że przyjęte w decyzji członka zarządu ds. handlowych P. SA stawki za poszczególne rodzaje usług szkoleniowych nie wydają się nadmiernie wygórowane i prowadzące do pokrzywdzenia pozwanego, a zatem zasługują na uwzględnienie przez Sąd. Tym samym Sąd pierwszej instancji uznał, że powoływanie biegłego nie jest niezbędne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Rejonowy stwierdził również, że stawki dotyczące kosztów szkolenia nie musiały mieć odniesienia w umowie. Pracownicy powódki mieli dostęp do informacji o szacunkowych kosztach szkolenia na świadectwo maszynisty, a nadto z doświadczenia życiowego wynika, że pozwany świadomie zatrudnił się u powódki, aby uzyskać świadectwo maszynisty. Bezsprzecznie zatem musiał rozeznaczyć się w możliwościach rynkowych w tym zakresie, zanim wybrał P. jako podmiot szkolący i

zarazem pracodawcę. Dodatkowo pozwany po wypowiedzeniu umowy o pracę uzyskał informację, że będzie musiał ponieść określone koszty szkolenia i wskazano mu konkretną kwotę. Pozwany miał zatem możliwość wycofania się, za zgodą powódki, z wypowiedzenia umowy o pracę, aby dopracować wymagany okres i uniknąć zwrotu kosztów szkolenia. Wobec tego Sąd Rejonowy nie dopatrywał się w działaniu powódki nadużycia prawa lub działania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego, bowiem to pozwany, po uzyskaniu konkretnej informacji o kosztach, podjął decyzję, że nie wycofa się z wypowiedzenia.

W ocenie Sądu pierwszej instancji szacunkowy koszt szkolenia, czy konieczność odwołania się do wewnętrznych regulacji dotyczących kosztów szkolenia nie stanowi *essentialia negotii* umowy "lojalnościowej" zawartej na podstawie art. 22c ustawy o transporcie kolejowym i ich brak nie prowadzi do nieważności tej umowy. Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z § 3 umowy "lojalnościowej", pracownik zobowiązał się do wykonywania obowiązków pracowniczych i przepracowania u pracodawcy trzech lat po zakończeniu szkolenia, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracownika w terminie 3 lat po zakończeniu szkolenia pracownik zobowiązany jest do zwrotu poniesionych przez pracodawcę na jego naukę kosztów w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu szkolenia, to jest lat 3. Sąd zwrócił uwagę, że strony wskazywały rozbieżnie datę zakończenia szkolenia, jednak żadna ze stron nie podała prawidłowej daty, od jakiej należy liczyć okres 3 lat. Tymczasem umowa wprost stanowi, że momentem początkowym trzyletniego okresu jest zakończenie szkolenia na świadectwo maszynisty.

Sąd pierwszej instancji, powołując się na załącznik nr 3 do rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Rozwoju z 10 lutego 2014 r. w sprawie świadectwa maszynisty, podał że szkolenie na świadectwo maszynisty obejmuje 3 części: "Staż stanowiskowy i szkolenie praktyczne", "Szkolenie teoretyczne (wykłady i zajęcia praktyczne)" i "Prowadzenie pojazdu kolejowego pod nadzorem". Zatem zakończenie części III stanowi zakończenie szkolenia, przy czym nie ma znaczenia moment zdania egzaminu, czy wydania świadectwa maszynisty, ponieważ strony odwołują się w umowie do momentu zakończenia szkolenia, a nie momentu uzyskania świadectwa maszynisty, czy zdania egzaminu. Sąd pierwszej instancji

podkreślił, że z prowadzonego dla pozwanego dzienniczka przygotowania zawodowego wynika, że zakończył III część szkolenia 2 marca 2017 r., co oznacza, że pozwany obowiązany był pracować do 2 marca 2020 r. Rozwiązanie przez niego umowy o pracę z dniem 31 marca 2019 r. spowodowało, że pozwany nie przepracował lat 3 zgodnie z umową "lojalnościową". Wobec tego - w ocenie Sądu pierwszej instancji - zgodnie z umową "lojalnościową", pozwany ma obowiązek zwrócić powódce proporcjonalnie, to jest za 11 miesięcy, część kosztów szkolenia, to jest kwotę 47.485,47 zł.

Sąd pierwszej instancji podał, że roszczenie nie jest przedawnione zgodnie z art. 291 § 2 k.p.

O odsetkach Sąd orzekł po myśli art. 481 §1 k.c., przyjmując początkowy moment opóźnienia jako dzień po zakończeniu stosunku pracy, a nie - jak żądała powódka - ostatni dzień stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 19 sierpnia 2021 r., VIII Pa 94/20, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach oddalił apelację pozwanego.

Sąd drugiej instancji uznał, że zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i ma oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszył zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o tak ustalony stan faktyczny wydał trafne orzeczenie końcowe. Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je jako własne oraz w części podzielił wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, uznając, że podstawą zasądzenia odszkodowania były postanowienia umowy z 1 sierpnia 2014 r. oraz art. 103⁵ k.p. w związku z przepisami rozporządzenia z 10 lutego 2014 r. w sprawie świadectwa maszynisty, a nie bezpośrednio art. 22c ust. 1 stawy o transporcie kolejowym.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że powódka wykazała, w jakim wymiarze i dlaczego poniosła określone koszty. Wymiar godzin wynikał z rozporządzenia w sprawie świadectwa maszynisty i harmonogramu. To, że powódka zatrudniała osoby, które miały uprawnienia do przeprowadzania szkoleń dla przyszłych maszynistów, nie oznacza, że nie ponosiła kosztów

prowadzenia szkoleń przez te osoby. Pozwany sam przyznał, że nie mógł wykonywać czynności samodzielnie a czas spędzony z maszynista traktował jako szkolenie. W ocenie Sądu Okręgowego powódka zasadnie podnosiła, że nie można jej czynić zarzutu z tego, że szkolenie odbywało się w trakcie świadczenia pracy. Brak jest innej możliwości zapoznania się z zawodem a przedsiębiorca kolejowy ma możliwość, doświadczenie i konieczne uprawnienia do organizowania szkoleń. Koszt tych szkoleń powódka wystarczająco usprawiedliwiła i uzasadniła, a Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw ku temu, by móc zasadnie ich wysokość zakwestionować. Sąd drugiej instancji uznał, że przedłożona dokumentacja umożliwiła weryfikację tych kosztów i nie było konieczności powoływania dowodu z opinii biegłego, by ustalić wysokość i zasadność kosztów. Koszty te nie budzą wątpliwości a powódka podołała zadaniu wykazania ich wysokości. Zatem nie zachodziła konieczność przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego, bowiem wykazane koszty podlegają weryfikacji. Tym samym nie doszło również - wbrew stanowisku apelującego pozwanego - do naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 6 k.c.

W ocenie Sądu Okręgowego, zawarta umowa lojalnościową jest ważna. Zawiera bowiem wszelkie przedmiotowo istotne elementy i to ona, a dokładnie jej § 3 stanowi podstawę żądania zwrotu kosztów szkolenia. Nie jest prawdą, że umowa z 1 sierpnia 2019 r. jest nieważna z punktu widzenia art. 103¹-103⁵ k.p. Pozwany wiedział o kosztach szkolenia lub z łatwością mógł je obliczyć w oparciu o powszechnie dostępną decyzję z dnia 11 grudnia 2013 r., załącznik do decyzji i rozporządzenie, poza tym - co istotne - żaden z powołanych przepisów nie wskazuje, że kwota szkolenia stanowi *essentialia negotii* umowy lojalnościowej. Powołane przepisy mówią bowiem o urlopie szkoleniowym, zwolnieniach z pracy, urlopie bezpłatnym, uprawnieniu pracodawcy by przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie. O umowie stanowi art. 103⁴ k.p., z którego wynika, że pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Umowę zawiera się na piśmie. Umowa nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy tego rozdziału k.p. Nie ma obowiązku zawarcia umowy, o której mowa w 103⁴ § 1 k.p., jeżeli pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika

do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Przepis art. 22c ustawy o transporcie kolejowym stanowiący natomiast o tym, że przewoźnik kolejowy i zarządca mogą zawrzeć z kandydatem na maszynistę umowę zobowiązującą tego kandydata do zwrotu części lub całości kosztów poniesionych na jego szkolenie, jeśli rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego wiążącego kandydata na maszynistę z odpowiednio przewoźnikiem kolejowym albo zarządcą, nastąpiło przed ustalonym w tej umowie terminem z przyczyn leżących po stronie kandydata, stanowi uzupełnienie, a nie podstawę zasądzenia części żądanej kwoty.

Sąd odwoławczy nie podzielił zarzutu apelującej dotyczącego naruszenia art. 8 k.p. przez jego pominięcie i nieuznanie, że roszczenie formułowane przez powódkę, w związku z tym, że pozwany rozwiązał stosunek pracy przed upływem 3 lat od zakończenia szkolenia, stanowi nadużycie prawa. Sąd Okręgowy podkreślił, że pozwany pretendował na stanowisko maszynisty lokomotywy. By móc nim zostać należy między innymi zdobyć uprawnienia świadectwa maszynisty. Reguluje to rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 10 lutego 2014 r. Rozporządzenie to szczegółowo określa wymagania, program, czas trwania szkolenia na kandydatów na maszynistów ubiegających się o uzyskanie świadectwa maszynisty. Umowa zawarta z pracodawcą zaś jasno określa w § 3, że pracownik zobowiązuje się do przepracowania u pracodawcy trzech lat po zakończeniu szkolenia. Każde z określeń jest jasne i nie ma pola na różne interpretacje. Nie można więc czynić powódce zarzutu z tego, że przedstawiła pracownikowi nadmiar dokumentów do zapoznania. Wobec tego wbrew stanowisku apelującego - nie sposób dopatrzeć się sprzeczności roszczenia powódki z zasadami współżycia społecznego.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: 1) art. 103⁵ pkt 3 k.p. w związku z art. 6 k.c. i art. 300 k.p., przez ich błędną wykładnię skutkującą uznaniem przez Sąd drugiej instancji, że strona powodowa udowodniła poniesione przez nią koszty w związku ze szkoleniem pozwanego za pomocą załącznika do decyzji z dnia 13 grudnia 2013 r. oraz przepisów rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 10 lutego 2014 r. w sprawie świadectwa maszynisty, podczas gdy z

przedmiotowych dokumentów wynikał jedynie szacunek tych kosztów, a nie wysokość faktycznie poniesionych przez powodową spółkę kosztów w związku ze szkoleniem pozwanego, a to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania kosztów poniesionych przez niego w związku ze szkoleniem pracownika w sytuacji, gdy strony zawarły umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych w reżimie art. 103⁴ § 1 k.p.; 2) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 103⁴ § 1 i 2 k.p., przez ich błędną wykładnię skutkującą uznaniem przez Sąd drugiej instancji, że strony zawarły umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych w reżimie art. 22c ust. 1 ustawy z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym, podczas gdy z treści umowy wynika, iż wolą stron było zawarcie przedmiotowej umowy reżimie przepisów Kodeksu pracy; 3) art. 22c ust. 1 ustawy z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym, przez jego błędną wykładnię i uznanie, że przepis ten stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 103³ § 1 k.p., w sytuacji, w której to same strony sporu zdecydowały o reżimie obowiązującym umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych z dnia 1 sierpnia 2014 r., a ponadto obydwie te przepisy zobowiązują pracownika do zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów szkolenia pracownika, a w przedmiotowej sprawie bezsporne jest, że powodowa spółka szkoliła pozwanego własnymi siłami i przy okazji świadczenia pracy przez osobę szkoloną.

W uzasadnieniu podniesionych zarzutów pozwany stwierdził w szczególności, że strona powodowa nie poniosła w związku z jego szkoleniem jakichkolwiek dodatkowych kosztów. Podniósł, że gdyby uznać argumentację powodowej spółki za uzasadnioną, to należałoby przyjąć, iż pracodawca mógłby zawrzeć w umowie szkoleniowej dowolną kwotę podlegającą zwrotowi przez pracownika, całkowicie oderwaną od wysokości faktycznie poniesionych przez pracodawcę kosztów lub nawet jeśli koszty te w ogóle nie zostały poniesione (tak, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie). Należy uwzględnić również, że pozwany nie został zapoznany z decyzją nr [...] członka zarządu ds. handlowych P. z dnia 11 stycznia 2013 r., jak również z załącznikiem nr 3 do tej decyzji, co do stawki za poszczególne rodzaje usług szkoleniowych, oraz z załącznikiem do umowy szkoleniowej z dnia 1 sierpnia 2014 r. (tabela kosztów szkolenia - na dokumencie brak podpisu pozwanego oraz informacji w treści umowy szkoleniowej, iż załączniki do umowy stanowią integralną jej część). Tym samym w pełni zasadne jest stwierdzenie, że pozwany nie wiedział,

jaka była całkowita wartość jego szkolenia oraz jak została obliczona kwota wskazana w umowie szkoleniowej, stanowiąca podstawę roszczenia dochodzonego w sprawie. Nawet gdyby pozwany został zapoznany z tabelą kosztów szkolenia, to i tak kwota wskazana w umowie szkoleniowej różni się od sumy wykazanej w przedmiotowej tabeli. Dlatego też na uwzględnienie nie zasługuje argumentacja wyłożona przez Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku. Zdaniem pozwanego, gdyby przyjąć, że art. 22c ustawy o transporcie kolejowym stanowi *lex specialis* wobec art. 103⁵ k.p., to oznaczałoby to w praktyce możliwość ubiegania się przez pracodawcę - przedsiębiorstwo kolejowe dowolnej kwoty od pracownika podejmującego szkolenie w zakresie umowy szkoleniowej i *de facto* możliwość zarobkowania przez tego rodzaju pracodawcę z tytułu kwot wpisywanych w treść zawieranych z pracownikami umów szkoleniowych a zupełnie oderwanych od wysokości faktycznie poniesionych przez nich kosztów.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej w całości jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona. Sporny okazał się obowiązek zwrotu kosztów w wysokości określonej przez pracodawcę, które zostały poniesione na szkolenie pracownika na podstawie umowy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Sąd Najwyższy przede wszystkim podziela stanowisko wyrażone w wyroku Sądu

Najwyższego z dnia 13 listopada 2019 r., II PK 81/18 (LEX nr 3009701), w którym podkreślono, że nabycie lub podwyższenie kwalifikacji przez pełnoletniego pracownika w zamiarze zdobycia umiejętności wymaganych do wykonywania nowego zawodu, które odbywa się na podstawie odrębnej umowy prawa pracy o podwyższenie kwalifikacji zawodowych, wymaga poniesienia dodatkowych kosztów na takie cele przez podmioty prowadzące lub organizujące nauczanie lub szkolenie, choćby pracodawca prowadził we własnym zakresie szkolenia teoretyczne i praktyczne przy pomocy zatrudnianych w tym celu pracowników oraz z użyciem własnego zaplecza szkoleniowego w postaci środków sprzętowych, rzeczowych i lokalowych będących w jego dyspozycji. Nie powinno podlegać kwestii, że podwyższanie kwalifikacji zawodowych na podstawie zawieranych z pracownikami odrębnych umów prawa pracy przy wykorzystaniu środków osobowych i rzeczowych pracodawcy stanowi majątkowy koszt użycia własnych zasobów pracowniczych i rzeczowych pracodawcy, które z natury rzeczy nie mogą odbyć się bez poniesienia jakichkolwiek wydatków. Własne zakładowe zaplecze osobowe i rzeczowe przeznaczone lub wykorzystywane do organizacji i prowadzenia szkoleń zawodowych pozwala potencjalnie usprawnić lub obniżyć ponoszone koszty szkolenia własnych pracowników (w porównaniu do stawek oferowanych za takie same komercyjne szkolenia), którzy zatrudniani są po to, aby po pozytywnym zakończeniu procesu uzyskania wymaganych kwalifikacji zawodowych można ich dalej zatrudnić już na "kwalifikowanych" stanowiskach pracy, w tym np. w zawodzie maszynisty pojazdów trakcyjnych.

Sąd Najwyższy w powołanym wyroku stwierdził także, że zgodnie z art. 103³ k.p., pracodawca przyznaje pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe - oprócz wynagrodzenia za pracę i innych pracowniczych świadczeń ze stosunku pracy - dodatkowe świadczenia na warunkach uzgodnionych w umowie o podwyższenie kwalifikacji zawodowych, które finansuje lub pokrywa we "własnym" zakresie w wysokości rzeczywistych zakładowych kosztów kształcenia teoretycznego i praktycznego lub opłat za przejazdy, podręczniki czy zakwaterowanie. Takie dodatkowe świadczenia mają charakter świadczeń cywilnoprawnych, jeżeli zostały uzgodnione na podstawie tzw. autonomicznych klauzul prawa pracy (umów o podnoszenie kwalifikacji zawodowych). Takie świadczenia przysługują dodatkowo,

to jest niezależnie od świadczeń ze stosunku pracy, z uwzględnieniem dyspozycji zawartych w art. 103¹-103⁵ k.p. Przy ocenie takich dodatkowych klauzul (umów) prawa pracy istotny jest ich cel, który zakłada dalsze zatrudnianie pracownika, z którym pracodawca zawarł umowę o podwyższenie kwalifikacji zawodowych, oczekując pozostania przez okres umownie uzgodniony w zatrudnieniu na stanowisku zgodnym z uzyskanymi nowymi lub podwyższonymi kwalifikacjami, pod rygorem proporcjonalnego zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów nabycia lub podwyższenia kwalifikacji zawodowych.

Zobowiązanie pracownika w przypadkach określonych w art. 103⁵ k.p. do zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów dodatkowych świadczeń udzielonych na podstawie umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych ma mieszaną naturę pracowniczo-cywilnoprawną, ponieważ w tym zakresie obowiązują przede wszystkim regulacje zawarte w art. 103¹-103⁵ k.p., a tylko w kwestiach nieuregulowanych wyraźnie w tych przepisach prawa pracy należy na podstawie art. 300 k.p. odpowiednio stosować przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności przy weryfikowaniu wysokości obowiązku odszkodowawczego pracownika, który bez uzasadnionych przyczyn przerwał podnoszenie kwalifikacji zawodowych. W każdym razie nieuzasadnionego wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika - niżby to wynikało z przepisów Kodeksu pracy lub z umowy stron - bezwzględnie obowiązuje ustanowiona w art. 103⁵ k.p. zasada proporcjonalnego rozliczania kosztów szkolenia pracownika pokrytych przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 173/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 35).

Obowiązek zwrotu przez pracownika pokrytych przez pracodawcę kosztów podnoszenia pracowniczych kwalifikacji zawodowych wynika z umowy o podwyższenie kwalifikacji zawodowych, która nie tylko nie może naruszać obowiązującej w prawie pracy zasady obowiązku zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów szkolenia tylko w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w czasie ich ponoszenia, ale powinna określić konkretnie dodatkowe świadczenia udzielone pracownikowi w kwotach poddających się obiektywnej weryfikacji spornego obowiązku odszkodowawczego pozwanego pracownika (art. 361 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zawarta przez będące w sporze strony

umowa dotycząca szkolenia na "świadectwo maszynisty" w § 3 zawierała zobowiązanie pracownika do wykonywania obowiązków pracowniczych i przepracowania u pracodawcy trzech lat po zakończeniu szkolenia, a w przypadku (między innymi) rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracownika w terminie 3 lat po zakończeniu szkolenia, do zwrotu poniesionych przez pracodawcę na jego naukę kosztów w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu szkolenia, to jest lat 3. Postanowienia umowne ograniczały się zatem wyłącznie do zobowiązania pracownika do zwrotu poniesionych kosztów szkolenia w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu szkolenia, nie wskazując nawet wiążących się z tym kwot. Fakt ten nabiera szczególnego znaczenia w przypadku pozwanego, który w trakcie trwającego postępowania podnosił, że nie miał świadomości co do tego, jakie koszty będzie musiał ponieść, w przypadku wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy, o czym świadczy brak jego podpisu na dokumentach określających stawki za poszczególne rodzaje usług szkoleniowych, które nie były częścią umowy lojalnościowej.

Wysokość spornych kosztów szkolenia w zakresie obarczającym pozwanego pracownika nie jest karą umowną, ale powinna być zweryfikowana przez sąd po uzyskaniu opinii od biegłego z zakresu oceny kosztów szkoleń w kolejnictwie z uwzględnieniem przepisów rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 10 lutego 2014 r. w sprawie licencji maszynisty (Dz.U. z 2014 r., poz. 211 ze zm.), które ustala obligatoryjny czas 298 godzin tego szkolenia, w tym 240 godzin wykładów i 58 godzin zajęć praktycznych, oraz rozporządzenia tego Ministra z tej samej daty (Dz.U. z 2014 r., poz. 212 ze zm.), które przewiduje łącznie 2.000 godzin zajęć teoretycznych i szkolenia praktycznego. Nie ma wątpliwości, że takie szkolenia wymagają poniesienia adekwatnych kosztów organizacji i prowadzenia czasochłonnych teoretycznych i praktycznych zajęć zawodowych przez wpisane do rejestru Prezesa Urzędu Transportu Kolejowego certyfikowane ośrodki szkolenia i egzaminowania maszynistów oraz kandydatów na maszynistów, które umożliwiają uzyskanie kwalifikacji wymaganych do wykonywania zawodu maszynisty taboru kolejowego. Trafny okazał się więc zarzut naruszenia art. 103⁵ pkt 3 k.p. w związku z art. 6 k.c. i art. 300 k.p., przez ich błędną wykładnię prowadzącą do uznania, że

strona powodowa udowodniła wysokość kosztów poniesionych przez nią w związku ze szkoleniem pozwanego.

Mając powyższe na uwadze (dokładnie tak samo, jak w powołanym wyroku z dnia 13 listopada 2019 r., II PK 81/18) Sąd Najwyższy uznał, że zaskarżony wyrok został wydany przedwcześnie, w niedostatecznie ustalonym stanie faktycznym wymaganym dla prawidłowego wyrokowania na gruncie materialnoprawnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia, przeto wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

(I.T.)

[ms]